

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DIMEDIASI STRES KERJA PEGAWAI
PDAM AMONG TIRTO KOTA BATU**

SKRIPSI



Oleh:

AYU AMALIA PUTRI

NIM: 15510034

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2020

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DIMEDIASI STRES KERJA PEGAWAI
PDAM AMONG TIRTO KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

**AYU AMALIA PUTRI
NIM: 15510034**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIMEDIASI STRES KERJA PEGAWAI PDAM
AMONG TIRTO KOTA BATU

SKRIPSI

Oleh

AYU AMALIA PUTRI

NIM : 15510034

Telah disetujui 4 Maret 2020

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si., M.M.

NIP. 1975042620160801 2 042

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP. 19670816200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIMEDIASI STRES KERJA PEGAWAI PDAM
AMONG TIRTO KOTA BATU**

SKRIPSI

Oleh

AYU AMALIA PUTRI

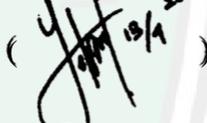
NIM : 15510034

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Setiani, S.E., M.M :
NIP. 199009182018012002
2. Sekretaris (Pembimbing)
Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M :
NIDT. 19750426201608012042
3. Penguji Utama
Zaim Mukaffi, S.E., M.Si. :
NIP. 197911242009011007

Tanda Tangan

()
()
()

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP. 19670816200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Amalia Putri
NIM : 15510034
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI STRES KERJA PEGAWAI PDAM AMONG TIRTO KOTA BATU

adalah hasil karya saya sendiri, “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bujukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, Maret 2020

Hormat saya,



Ayu Amalia Putri

NIM : 15510034

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillah..

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang. Ku persembahkan karya kecilku ini kepada orang-orang yang selalu memberikanku semangat tiada hentinya, dan selalu mendoakanku di setiap waktu tanpa henti.

Untuk kedua orang tuaku yang telah memberikan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata selain lantunan doa dan tiada doa yang paling ijabah selain doa dari orang tua.

Ucapan terimakasihku tak akan pernah cukup untuk membalas kebaikanmu.

Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan ku, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya agar saya menjadi lebih baik.

Sahabat-sahabatku angkatan 2015 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tidak akan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk canda tawa dan perjuangan yang kita lewaqti bersama dan terimakasih untuk cerita indah selama ini. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa.

Aamiin...

MOTTO

LET'S PUNISH ALL THAT MATTERED!

THEN, LET'S GO AND RELAX”



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanyalah kepada Allah SWT, yang telah memberikan taufik, hidayah serta inayahNya kepada kita semua, khususnya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI STRES KERJA PEGAWAI PDAM AMONG TIRTO KOTA BATU.**

Sholawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu kita jadikan tauladan dalam segala aspek kehidupan, juga kepada segenap keluarga, para sahabat serta umat beliau hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan sebagai wujud partisipasi peneliti dalam mengembangkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh peneliti di bangku perkuliahan khususnya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu perkenankan peneliti berterimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, Kakak-kakak dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moral spiritual.
7. Edy Sunaedi selaku Direktur PDAM Among Tirta Kota Batu.
8. Seluruh karyawan PDAM Among Tirta Kota Batu yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2015 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dan akhirnya skripsi ini telah selesai disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua belah pihak, demi kesempurnaan dan kebaikan karya ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan khususnya bagi pembaca pada umumnya serta bagi pengembangan keilmuan di bidang ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 2 Maret 2020

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	10
1.3 Tujuan penelitian	10
1.4 Manfaat penelitian	11
1.5 Batasan Peneltian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian terdahulu	12
2.2 Kajian teori	19
2.2.1 Lingkungan kerja	19
2.2.2 Kinerja	36
2.2.3 Stres Kerja	53
2.3 Hubungan Antar Variable	74
2.4 Model Penelitian	78
BAB III METODELOGI PENELITIAN	79
3.1 Jenis dan Pendekatan Peneltian	79
3.2 Lokasi Peneltian	79
3.3 Populasi dan Sampel	79
3.3.1 Populasi	79
3.3.2 Sampel	79
3.4 Tekhnik pengambilan Sampel	80
3.5 Data dan jenis Data	80
3.6 Tekhnik pengumpulan Data	81
3.7 Devinisi Operasional Variabel	82
3.8 Skala Pengukuran	85
3.9 Uji Instrumen	85
3.10 Analisis Data	87

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	92
4.1 Gambaran Umum Objek	92
4.2 Hasil Analisis	99
4.2.1 Uji Instrumen	99
4.2.2 Uji Validitas	99
4.2.3 Uji Reliabilitas	100
4.3 Uji Asumsi Klasik	100
4.4 Analisis Deskriptif	103
4.4.1 Deskripsi Karakteristik	104
4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	106
4.5 Uji Hipotesis	111
4.6 Pembahasan.....	116
BAB V PENUTUP.....	127
5.1 Kesimpulan	127
5.2 Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN-LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	83
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-rata.....	85
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	99
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	100
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolonieritas	101
Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	101
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	102
Tabel 4.6 Hasil Uji Auto Korelasi	103
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Usia.....	104
Tabel 4.8 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	105
Tabel 4.9 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	105
Tabel 4.10 Kriteria Interpretasi Skor	106
Tabel 4.11 Frekuensi Lingkungan Kerja.....	107
Tabel 4.12 Frekuensi Kinerja	109
Tabel 4.13 Frekuensi Stres Kerja	110
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	111
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja...	113
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	113
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hipotesis Penelitian.....	78
Gambar 3.1 Model Analisis Path	89
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	96
Gambar 4.2 Logo Perusahaan	97
Gambar 4.3 Hasil Uji Linearitas S-Plot	102
Gambar 4.4 Diagram Analisis Path.....	115



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lampiran Output SPSS

Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian

Lampiran 3 : Lampiran Bukti Konsultasi

Lampiran 4 : Biodata Peneliti

Lampiran 5 : Plagiarisme



ABSTRAK

Ayu Amalia Putri. 2020. SKRIPSI. Judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Stres Kerja Pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu".

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Stres Kerja

Dikarenakan semakin besarnya tingkat stress kerja pegawai di berbagai perusahaan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dimana hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui stres kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 pegawai dan analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah *path analysis* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuisioner.

Hasil analisis jalur menunjukkan hasil sebagai berikut : lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi stres kerja, sehingga stres kerja terbukti sebagai variabel mediasi.

ABSTRACT

Ayu Amalia Putri. 2020. Thesis. Title "The Effect of the Work Environment on Employee Performance Mediated by the Work Stress of PDAM Tirta Municipal Employees in Batu".

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Sc., M.M.

Keywords : Work Environment, Employee Performance, Work Stress

Due to the increasing level of employee work stress in various companies caused by unfavorable working environment conditions where this can significantly affect employee performance. This study aims to explain the influence of the work environment on employee performance directly and explain the effect of the work environment on employee performance indirectly through employee work stress.

This study used a sample of 40 employees and the analysis used in this study was path analysis using SPSS software version 25. Data were collected directly from respondents using questionnaires.

The results of path analysis shows the following results: work environment significantly influences employee performance, work environment influences employee work stress, work stress affects employee performance, work environment influences employee performance through work stress, work environment has a positive influence on performance employees are mediated by work stress, so work stress is proven to be a mediating variable.

ايوعملية فترى. ٢٠٢٠. الرسالة. العنوان. تأثيربيئة العمل على أداء الموظف بوساطة ضغوط العمل لموظفي شركة مياه الشرب المدنية امونخ ترطو مدينة باطو.

المشرف : الدكتورة فيفين مهاراني ايكواتي الماجستير

الكلمة الرئيسية : بيئة العمل ، أداء الموظف ، ضغوط العمل

تهدف هذه الدراسة إلى شرح تأثير بيئة العمل على أداء الموظف بشكل مباشر وشرح تأثير بيئة العمل على أداء الموظف بشكل غير مباشر من خلال ضغوط عمل الموظف.

استخدمت هذه الدراسة عينة من اربعين موظفًا وكان التحليل المستخدم في هذه الدراسة هو تحليل المسار باستخدام أداة spss الإصدار ٢٥ تم جمع البيانات مباشرةً من المجيبين باستخدام الاستبيانات.

بناءً على نتائج تحليل المسار ، تظهر النتائج التالية: بيئة العمل تؤثر على أداء الموظف تأثيرًا كبيرًا ، وبيئة العمل تؤثر على ضغوط عمل الموظفين ، ويؤثر ضغوط العمل على أداء الموظف ، وتؤثر بيئة العمل على أداء الموظف من خلال ضغوط العمل ، وبيئة العمل لها تأثير إيجابي على الأداء يتم توسط الموظفين عن طريق ضغوط العمل ، لذلك ثبت أن إجهاد العمل هو متغير الوساطة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya (Arianto,2013). Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Ihsan (2019) menjelaskan bahwa tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi tetapi juga bergantung pada usaha para karyawan yang dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian, serta keterampilannya dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Sedangkan peranan organisasi atau perusahaan adalah dengan memberikan kesempatan dalam bentuk apapun, seperti salah satu contohnya pelatihan dan pengembangan pada karyawan untuk dapat berkembang dan berprestasi serta memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja ketika melaksanakan tugas-tugasnya, dan mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, agar dapat memenuhi visi dan misi yang telah diberikan organisasi tersebut, serta tidak melanggar aturan yang telah ada baik aturan

organisasi, agama dan Negara (Prawirosentono, 1999). Kinerja pegawai adalah membandingkan kerja para karyawan yang telah dilaksanakan dengan para karyawan yang dipekerjakan per jam (Bambang, 1991).

Kinerja sebagai keahlian seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Seperti pengertian diatas, Robbins menyatakan suatu kinerja diartikan sebagai hasil kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai yang tidak dapat disamakan dengan yang telah ditentukan, dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa kinerja individu itu penting, maka dengan mengetahui kemampuan kita dapat menilai kemampuan pegawai dalam menjalankannya. Maka dibutuhkan pencapaian yang dilakukan secara kelompok. Robbins (1996), dalam pencapaian kinerja secara maksimal dibutuhkan pedoman agar dapat tercapai kinerja yang lebih baik dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja berupa penyelesaian tugas-tugas yang telah dilakukan oleh seorang karyawan atau orang yang bekerja di suatu perusahaan demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan hasil sumbangan yang dicapai karyawan sesuai dengan standar ukuran pekerjaan. Tolak ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Maka dari itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan serta menyesuaikan fasilitas sehingga dapat menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan dalam pemenuhan ketepatan waktu, pekerjaan itu sendiri, kepribadian, upah dan promosi, teman kerja, lingkungan kerja (Luthan, 2006). Manusia mampu melaksanakan kegiatan serta tugasnya dengan baik, untuk

mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja bisa berupa apa saja yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana ia melaksanakan tugasnya. Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja keduanya merupakan kondisi eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang langsung selesai. Menurut Gitosudarmo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Manajemen perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Omotayo et al. (2015) menunjukkan bahwa pengelola dan pembuat kebijakan harus menjadikan faktor lingkungan kerja tersebut sebagai pertimbangan saat merumuskan kebijakan ketenagakerjaan mereka untuk memiliki efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Menurut Snell dan Bohlander (2013), memberikan lingkungan kerja yang fleksibel adalah cara yang baik untuk meingkatkan kinerja dan motivasi karyawan.

Bekerja adalah aktivitas seorang individu dalam melakukan kebutuhan demi mencukupi kebutuhan jasmani dan rohani, serta dapat memperoleh nilai ibadah jika dilakukan dengan keridhaan kepada Allah SWT. Bekerja menurut islam ialah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, Yusanto dalam Mahfudz dan Sani (2010:133) menyebutkan orang yang mulia dalam bekerja akan disamakan dengan orang yang melakukan ibadah Kepada Allah SWT. Orang yang

membanting tulang untuk memenuhi kebutuhannya agar memperoleh derajat yang baik. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Al-Mujadilah ayat 11 yang artinya; “Dan, katakanlah: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: Berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. Berdasarkan ayat diatas kinerja diibaratkan dengan beribadah kepada Allah SWT, seperti melaksanakan shalat dan mengerjakan kebajikan atau amalan-amalan kebaikan sehingga Allah akan menaikkan pahala orang yang memiliki iman dan meninggikan derajat bagi orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan. Dan berdasarkan pada ayat diatas juga dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja kita harus berlapang dada, niscaya Allah akan melapangkan pekerjaan kita dan orang yang memiliki ilmu pengetahuan akan diberikan Allah beberapa derajat di surga kelak.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman sehingga karyawan akan bekerja lebih optimal. Lelebici (2012) menerangkan bahwa kenyamanan para pegawai dalam perkerjaannya ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja dan lingkungan hidupnya, telah diakui sebagai factor penting dalam mengukur peroduktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, kondisi lingkungan

kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak bersemangat untuk bekerja, datang terlambat, sulit berkonsentrasi atau fokus dalam pekerjaannya, kinerja menurun dan lain sebagainya. Tidak hanya mempengaruhi perilaku seperti absensi, melainkan interaksi yang buruk dengan publik, kelelahan, sikap yang mengarah pada kekerasan, penyakit, psikologis, kegelisahan, depresi, sampai stres berkepanjangan.

Elly (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini kualitas atau kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam khazanah pengetahuan Islam, terdapat penjelasan mengenai lingkungan kerja pada zaman Rasulullah SAW. Seperti dijelaskan pada QS. Ali Imran ayat 159 yang artinya; “Maka rahmat dari Allah-lah kamu dapat berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang

bertawakkal kepada-Nya”. Dalam hal ini ayat tersebut menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja yang dimaksud berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara pemimpin dengan pekerjanya, dimana bila disangkutkan dengan zaman Rasulullah SAW, Rasulullah merupakan pemimpin dari para pengikutnya sehingga dalam hal ini Rasulullah SAW menunjukkan bagaimana sikap yang baik dalam menjadi seorang pemimpin agar para pengikutnya tetap bersama dengan Rasulullah SAW.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muchtar (2016), menunjukkan hasil bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Ningrum (2014), menyatakan bahwa kinerja berpengaruh signifikan oleh lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut penelitian Arnomo (2017), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf karyawan universitas Airlangga Surabaya.

Salah satu masalah psikologis yang paling sering dihadapi beberapa tahun terakhir adalah stres dan penyakit yang terkait dengan stres, karena dunia yang terus berubah, setiap orang dipengaruhi oleh stres tanpa memandang usia, jenis kelamin, profesi, status sosial atau ekonomi (Ozkan dan Ozdevecioglu, 2012). Akibat Globalisasi bagi karyawan adalah perubahan dengan tuntutan tertentu, jika karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka lama kelamaan ini akan dianggap sebagai sumber stres (Tunjungsari, 2011).

Menurut Robbins (2001), stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Batasan atau penghalang tersebut adalah sumber utama yang dapat menyebabkan stres. Ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual.

Selye (1936, dalam Szabo, Tache, Somogyi, 2012) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak yang positif dan dampak negatif. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier serta kinerja yang lebih baik.

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stress karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Qs. Yusuf ayat 87 yang artinya; “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari

rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. Dalam ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah memperingatkan agar jangan pernah berputus asa dari rahmat Allah dalam keadaan apapun, bahkan saat tersulit sekalipun.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri (turnover). Sehingga kondisi stres ini dapat menyebabkan karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian Ulinnuha (2018), terbukti dan menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Ahmed dan Ramzan (2013) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan sector perbankan di Pakistan. Menurut penelitian Lindanur (2019) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian perusahaannya. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stress yang akan diterima karyawan atau

dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stress yang diterima oleh karyawan. Dalam penelitian Rizki et al. (2016), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang sebesar 34,6%.

Dalam penelitiannya, penelitian Khuong dan Yen (2016) menyimpulkan bahwa hubungan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja secara signifikan dan mediasi stress kerja dalam penelitiannya adalah benar.

Pekerjaan yang berat tentu saja akan menjadi beban pikiran bagi karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap masalah/tekanan mungkin tidak masalah, tetapi jika sebaliknya maka dapat mengakibatkan stress kerja pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) memiliki fungsi strategis yaitu menyediakan air bersih untuk masyarakat. Ketersediaan air bersih mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Namun penyediaan air untuk masyarakat masih dihadapkan pada masalah yang sampai saat ini masih belum teratasi sepenuhnya. Permasalahan tersebut antara lain adalah rendahnya kualitas dan kuantitas pelayanan terhadap konsumen. Hal tersebut dapat terjadi akibat beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor kondisi lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan, dan lainnya. Kondisi lingkungan

kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang tinggi dapat memicu stress kerja yang akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan di kantor PDAM Among Tirta Kota Batu.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis merasa perlu melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi stres kerja pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) PDAM Among Tirta Kota Batu?
2. Apakah lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap stress kerja (Z) pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu?
3. Apakah stress kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) PDAM Among Tirta Kota Batu?
4. Apakah lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y) melalui stres kerja (Z) PDAM Among Tirta Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan yang telah kami uraikan diatas, yaitu :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PDAM Among Tirta Kota Batu.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap Stres Kerja (Z) di PDAM Among Tirta Kota Batu.

3. Untuk mengetahui Stres Kerja (Z) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PDAM Among Tirta Kota Batu.
4. Untuk mengetahui Stres Kerja (Z) dapat dijadikan sebagai variabel mediasi di PDAM Among Tirta Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penguji berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi orang-orang seperti :

1. Peneliti

Peneliti berharap penelitiannya dapat digunakan untuk proses berpikir ilmiah, berdasarkan dengan pembelajaran yang didapat dari perkuliahan khususnya dalam pembelajaran perihal manajemen dan diterapkan ke data yang didapat dari tempat penelitian.

2. Akademis dan Pembaca

Penelitian ini memberikan tambahan perpustakaan serta sebagai referensi bagi peneliti berikutnya. Memberikan petunjuk adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja.

1.5 Batasan penelitian

Agar penelitian dapat tepat, lengkap, serta tepat berkaitan penelitiannya. Oleh karena itu, penelitian ini membahas perihal lingkungan kerja yang bersifat fisik, sebab lingkungan fisik ini lebih memiliki pengaruh terhadap pegawai. Kinerja pegawai dan stres kerja yang diteliti berkaitan dengan tingkat kinerja atau hasil kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh stres kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor dari stres kerja.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang mengangkat masalah pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Ahmed, A., Ramzan, M (2013) “*Effect of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa setiap 1% peningkatan terhadap stress kerja dapat memberikan pengaruh sebesar 52.7 terhadap kinerja karyawan yang berkorelasi negative terhadap stress kerja.
2. Sipatu (2013) “*Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan kuisioner dengan nilai mean 3,60 menunjukkan bahwa para perawat merasa senang bekerja di ruangan karena mereka sudah menjwai profesi mereka sehingga mereka mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi yang ada di ruangan. Dan dalam penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Isnaini (2015) “*Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo)*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa

Mojosongo. Dari hasil perhitungan uji F diperoleh diperoleh nilai $F_{hitung} = 83,892 > F_{tabel} = 3,090$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

4. Nazushi, C. (2015). *“The Effect Of Workplace Environment on Employee Performance in The Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County”*. Dalam penelitiannya, beliau menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju mengenai kondisi lingkungan kerja yang baik seperti ruang dengan pencahayaan yang cukup membuat karyawan merasa lebih nyaman dan dapat tampil lebih dalam pekerjaan mereka.
5. Sobirin (2015) *“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan kerja di PT. Madubaru Yogyakarta”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karenanya peneliti menyimpulkan bahwa sebenarnya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun secara tidak langsung.
6. Khuong, Mai N., Yen, Vu H. (2016) *“Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance – A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam”*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan kerja,

pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja secara signifikan dan mediasi stress kerja dalam penelitiannya adalah benar.

7. Muchtar (2016) "*The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees*". Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,021 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Al-Omari, K., Okasheh, H (2017) "*The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*". Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut beliau kendala situasional adalah terdiri dari beberapa variable seperti kebisingan, furniture kantor, ventilasi dan pencahayaan. Hal ini merupakan suatu hal yang harus mendapatkan perhatian lebih, karena saat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kinerja mereka akan meningkat sehingga dapat mencapai hasil dan sasaran pekerjaan yang diinginkan.
9. Vijayan, Mathangi (2017) "*Impact of Job Stress on Employees' Job Performance in AAVIN, Coimbatore*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik karyawan pria maupun wanita mereka mengalami stress kerja di tempat kerja mereka.

10. Ulinnuha, Ahmad (2018) “*Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Baja Perkasa dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening*”. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai p values menunjukkan sebesar 0,000 dengan nilai sigifikasi 0,05 dan nilai t statistic sebesar 3,817 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dan nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,423. Maka terbukti bahwa stress kerja berengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pada hasil uji hipotesis kedua, yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai p values sebesar 0,045 dengan nilai signifikan 0,05 dan nilai t statistik sebesar 3,459 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dan nilai asli sampel 0,296 penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmed & Ramzan (2013) “ <i>Effect of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan</i> ”	Stres Kerja, Kinerja, Efek Stres	Analisis Regresi	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sipatu (2013) “ <i>Pengaruh motivasi, lingkungan kerja</i> ”	Motivasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja,	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Dan

	<i>dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu</i>	Kinerja		stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3	Isnaini, K (2015) <i>“Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo)”</i> .	Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo.
4	Nazushi, C. 2015. <i>“The Effect Of Workplace Environment on Employee Performance in The Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County”</i>	Lingkungan Kerja, Kinerja	Qualitative and Quantitative Analysis	Kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
5	Sobirin (2015) <i>“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan kerja di PT. Madubaru Yogyakarta”</i>	Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja	Path Analysis	Stress kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak langsung.
6	Khuong, Mai N., Yen, Vu H. (2016) <i>“Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance – A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam”</i>	Beban Kerja, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran, Jenjang Karir, Hubungan Kerja, Lingkungan	Analisis regresi berganda, Path Analysis	Hubungan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja secara signifikan dan mediasi stress kerja dalam penelitiannya adalah benar.

		Kerja, Stres Kerja, Kinerja		
7	Muchtar (2016) <i>“The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees”</i>	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Al-Omari, K., Okasheh, H (2017) <i>“The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	Lingkungan Kerja, Kinerja, Kinerja Karyawan, Karyawan, Faktor Lingkungan Kerja, Jordan	Kuantitatif	Kondisi lingkungan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	Vijayan, Mathangi (2017) <i>“Impact of Job Stress on Employees’ Job Performance in AAVIN, Coimbatore”</i> .	Stres Kerja, Kinerja, Beban Kerja, Keamanan Kerja, Kerja Shift	Analisis Regresi	Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik karyawan pria maupun wanita mereka mengalami stress kerja di tempat kerja mereka
10	Ulinnuha, Ahmad (2018) <i>“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Baja Perkasa dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening”</i>	Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan	Structural Equation Modeling, Partial Least Square	Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah hal-hal yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Lingkungan kerja ialah lingkungan psikis seseorang di perusahaan yang dapat memengaruhi kondisi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya (Ahyari, *dalam* Shalahudin (2013)). Sedangkan menurut Bambang (1991:22), lingkungan kerja ialah salah satu kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terpengaruh. Pegawai yang di lingkungan kerjanya dan hal-hal yang mendorong dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik, sebaliknya karyawan yang menyelesaikan tugas di lingkungan kerja tidak bagus dan kurang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas yang efektif, hal ini akan membentuk pegawai merasa tidak enak serta kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas, jadi membuat hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Gitosudarmo (2000) menjelaskan lingkungan kerja yaitu suatu kondisi terdapat di lingkup pegawai yang bekerja meliputi pencahayaan, pengontrolan berisik, kenyamanan serta amannya area bekerja.

Lingkungan kerja yang baik membuat terasa nyaman serta pegawai menyelesaikan tanggung jawab. Lingkungan kerja membuat pengaruh emosi karyawan. Oleh karena itu bila karyawan menyukai lingkungan ia mencari nafkah, jadi pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan optimal serta tidak menyia-nyiakan waktu untuk bekerja. Aktivitas kerja yang tinggi serta baik akan membuat keberhasilan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja diatas, dapat kami simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam lingkup pekerjaan seorang pekerja baik secara fisik maupun non fisik, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai. Jadi, kenyamanan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Maka, pegawai akan mempunyai tinggi serta terus meningkatkan keahliannya, agar keinginan perusahaan dapat terealisasi.

2.2.1.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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

Menurut Sarwono (2005: 86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono (2005: 86) “Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja.” Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono,2005: 87).

Menurut Robbins (2002: 36) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a) Suhu

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

b) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c) Penerangan

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

d) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002:318) terdiri atas :

a) Ukuran ruang kerja

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

b) Pengaturan ruang kerja

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

c) Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001: 171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000: 9), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- 1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan
- 2) Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja

Siagian (2001:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
- g) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

1.2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

a). Cahaya langsung, b). Cahaya setengah langsung, c). Cahaya tidak langsung, d). Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di tempat kerja

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

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara

sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan

menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan

- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

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

8. Tata Warna di tempat kerja

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

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

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

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

1.2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:146) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

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

2. Suhu udara

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

3. Suara bising

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

4. Penggunaan warna

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

5. Ruang gerak yang diperlukan

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

6. Keamanan kerja

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

7. Hubungan karyawan

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

1.2.1.5. Lingkungan Kerja dalam Pandangan Islam

Islam melihat pembentukan lingkungan kerja diawali oleh seorang pemimpin. Bila pemimpin organisasi bersikap kepada karyawan bukan sebagai bawahan, maka akan mempengaruhinya. Kondisi dimana pekerja telah memperoleh kenyamanan dalam bekerja, maka dia akan memberikan sesuatu yang dapat membanggakan perusahaannya.

Oleh karenanya, jika pegawai mendapatkan penekanan (*under pressure*) yang ketat dari pimpinan kurang baik, tidak dekat dan kurang peduli dengan pegawainya, maka seorang pegawai kurang berhasil karena hanya melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Islam menjelaskan bahwa sikap dan sifat seorang pimpinan sangat berkontribusi dalam lingkungan kerja. Pimpinan yang keras akan memberikan ketidaknyamanan bagi pekerja, tetapi jika pimpinan dapat bergaul dengan para pekerja maka akan memberikan kenyamanan bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Kesuksesan Nabi Muhammad SAW ketika membentuk lingkungan yang mendukung karena perilaku serta sifat beliau yang baik ke saudara lain. Sebagaimana terdapat di Al-Qur'an surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا
مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: "Maka rahmat dari Allah-lah kamu dapat berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya" (Q.S. Ali Imran: 159).

Prof Hamka mengatakan bahwa QS. Ali Imran ini, pujian yang tinggi Allah kepada Rasul-Nya, karena memiliki sifat dan sikap yang lemah lembut, tidak mudah marah kepada umat yang telah diberikan tuntunan dan didikan iman agar lebih sempurna. Kesalahan beberapa orang yang melalaikan serta meninggalkan kewajibannya karena harta dan riba, namun Rasulullah tidaklah terus marah-marah saja. Melainkan dengan jiwa besar mereka tetap dipimpin.

Berdasarkan pada ayat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kita sebaiknya bersikap lemah lembut terhadap lingkungan yang ada disekitar kita agar kita tidak dijauhi dan meminta maaf jika melakukan kesalahan dan bermusyawarah bersama mereka mengenai hal yang menjadi permasalahan tersebut. Seperti sikap Rasulullah yang lemah lembut terhadap orang yang melakukan pelanggaran dan bahkan memaafkan dan memohon ampun kepada Allah untuk mereka.

Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud Nomor 460 tentang lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِيطَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ وَلَا نَقَامٍ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ سَتَحَوْذَعَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذُّبُّ الْقَاصِيَةَ قَالَ زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةُ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za'idah telah menceritakan kepada kami As-Sa'ib bin Huaisy dari Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri dari Abu Ad-Darda' dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda;

"Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena hal tersebut tetap lakukanlah berjama'ah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)." As-Sa`ib berkata; Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaah. (HR. Abu Daud: 460)

Berdasarkan pada ayat dan hadist dari Abu Daud diatas dapat disimpulkan untuk melakukan sesuatu secara bersama atau melakukan secara berjama'ah atau bersama-sama ini untuk mengingatkan umat manusia harus bersikap lapang dada, lemah lembut, serta mendirikan lingkungan yang baik di tempat kerja. Oleh karenanya, dengan bersikap lapang dada, dan lemah lembut akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja damai serta keadaan bagus.

2.2.2 Kinerja Pegawai

2.2.2.1. Pengertian kinerja

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : "performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2001:193) ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik lingkungan pekerjaan, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simamora (2005 : 15) ada tiga faktor yaitu: faktor individual

(kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelanjaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan), struktur, dan desain pekerjaan.

Menurut Gibson, (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Aspek dari variabel psikologi adalah persepsi. Persepsi adalah proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Oleh karena setiap orang memberi arti dalam setiap rangsangan, individu berbeda dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Cara seorang pekerja dalam melihat keadaan sering kali mempunyai arti yang lebih banyak untuk mengerti perilaku daripada keadaan itu sendiri (Gibson et al, 2008:133-134).

Aspek dari variabel psikologi yang kedua adalah sikap. Sikap merupakan determinan perilaku sebab yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan

mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek dan keadaan (Gibson et al, 2008:144).

Aspek dari variabel psikologi yang ketiga adalah kepribadian. Kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Kepribadian dipengaruhi oleh keturunan, budaya, dan faktor sosial. Tinjauan determinan yang membentuk kepribadian menunjukkan bahwa para manajer mempunyai sedikit kendali terhadap determinan dan tidak ada manajer yang harus menyimpulkan bahwa kepribadian bukan faktor penting dalam perilaku di tempat kerja hanya karena kepribadian bukan faktor penting dalam perilaku di tempat kerja hanya karena kepribadian dibentuk di luar organisasi. Perilaku seseorang tidak dapat dimengerti tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Pada kenyataannya, kepribadian adalah juga saling berhubungan dengan persepsi, sikap, belajar, dan motivasi setiap usaha untuk mengerti perilaku menjadi tidak lengkap apabila kepribadian tidak diperhitungkan (Gibson et al, 2008:156-157)

Aspek dari variabel psikologi yang keempat adalah motivasi. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan untuk menunjukkan arah tindakan. Manajer lebih suka memotivasi karyawannya secara positif

agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dan karyawan yang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi. (Gibson et al, 2008:185).

Faktor psikologis yang kelima adalah Kepuasan Kerja. Menurut Gibson et al (2008:150) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Faktor psikologis yang keenam adalah Stres kerja. Menurut Gibson et al (2008:339), stres kerja merupakan suatu Persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang individu.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 109), terdapat lima factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan factor yang sangat penting yang perlu diperhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, sebaiknya langsung diperbaiki agar kinerja karyawan tidak menurun dan para karyawan tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari. Prioritas Kerja.

3. Prioritas kerja

Karyawan akan merasa kebingungan ketika diberikan banyak tugas namun tidak memberikan skala prioritas yang jelas. Atasan sebaiknya memberikan tugas sesuai timeline yang harus mereka kerjakan dan tidak memberikan tambahan pekerjaan sebelum pekerjaan sebelumnya telah terselesaikan. Dan jika memang ada pekerjaan penting maka atasan harus menggeser deadline pekerjaan sebelumnya, agar karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. Supportive boss

Atasan diharapkan dapat “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawannya. Dimana atasan dapat memberikan dukungan kepada karyawannya untuk dapat mengemukakan pendapat serta ide-ide baru pada saat meeting, dan atasan sebaiknya mengajak para karyawan untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan. Atasan juga harus memberikan ruang

pada para karyawan untuk belajar berkreasi pada bidang yang mereka minati agar mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat atasan membutuhkan skill tersebut atasan dapat menggunakan tenaga karyawan tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu hal ini dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan karyawan bias dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika dapat disaksikan oleh karyawan lain dengan tujuan untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat lagi.

Sedangkan menurut Khuong dan Yen dalam jurnalnya yang berjudul *“Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance – A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam”* menjelaskan bahwa terdapat lima factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Beban kerja

Beban kerja, merupakan penyebab utama stress kerja pada karyawan. Menurut French dan Caplan (1972); Margolis et al. (1974) dan Russek & Zohman (1958) menyatakan bahwa kelebihan beban kerja terjadi ketika pekerjaan yang ditugaskan atau ketikan tuntutan pekerjaan melebihi

kemampuan seseorang. Hal ini merupakan kasus ketika seseorang merasakan suatu tekanan pada diri karyawan yang bias mereka tangani, namun jika itu berlanjut untuk waktu yang lama tanpa jeda ataupun istirahat, masalah perilaku dan masalah mental dapat terjadi dan dapat menyebabkan kematian dalam bertugas di tempat kerja karyawan.

Beban kerja berlebihan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap stress kerja karyawan (Wilkes et al.1998, dalam Ahmed, 2013). Divisi Sumber Daya Manusia (2000) mendefinisikan bahwa stress kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang terjadi secara konstan dan dapat menyebabkan karyawan tidak ingin melaksanakan tugasnya. Al-Ameri (2000) menyebutkan dalam hasil studinya bahwa kelebihan beban kerja merupakan salah satu dari enam factor-faktor yang mempengaruhi stress kerja. Selain itu, sebuah penelitian di Inggris menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan merasa tidak puas ketika mereka diminta untuk bekerja lembur dan menangani beban kerja yang besar serta harus memenuhi target dan tenggat waktu tertentu (Townley, 2000).

2. Ambiguitas peran dan konflik peran

Ambiguitas peran merupakan factor lain yang memiliki pengaruh terhadap stress kerja. Menurut Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015) menyatakan bahwa ketidak jelasan peran tercipta manakala ketika ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.ketidakjelasan peran dirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan

tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Muchinsky (1997) dalam penelitiannya, ambiguitas peran dapat memberikan pengaruh negatif sebagai keputusan, kecemasan dan depresi. Ketika ada argument mengenai persyaratan peran karyawan, maka dapat meningkatkan konflik peran. Oleh karena itu, karyawan akan merasa stress atau tertekan ketika mereka menghadapi tuntutan yang bertentangan dengan atasan mereka.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan merupakan aspek utama tautan para karyawan perusahaan, dan perilaku karyawan dipengaruhi oleh cara atasan memperlakukan mereka. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu komponen dalam menjalin hubungan yang baik, agar dapat mengarahkan karyawan. Atasan dapat memperlakukan karyawan dengan lebih efektif dengan memenuhi kebutuhan dan masalah pada karyawan ketika mereka terbuka dalam pembicaraan seperti kebijakan terbuka. Dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat mengurangi stress kerja pada karyawan. Dengan kurangnya dukungan tersebut, karyawan akan merasa sendirian sehingga dapat menyebabkan penurunan pada kinerjanya.

Hubungan karyawan dan rekan kerja tentu sangat penting dalam menunjang kesuksesan bersama dalam pekerjaan mereka. Semakin positif hubungan kerja antar karyawan, maka semakin nyaman dan menyenangkan tempat kerja tersebut dan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta hubungan

kerja. Hubungan kerja sangatlah penting bagi kepuasan kerja 40% dari jumlah karyawan dan 79% karyawan menunjukkan kepuasan mereka terhadap hubungan kerja mereka.

4. Jenjang karir

Jenjang karir didefinisikan sebagai peluang untuk bergabung dalam kegiatan yang lebih maju seperti pelatihan dan jaringan yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, mendapatkan keahlian baru, mengambil tanggung jawab yang lebih besar di tempat kerjanya, meningkatkan status social dan tentunya mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi. Menurut SHRM (2012), hanya ada satu factor dalam jenjang karir yang dinilai oleh karyawan, antarlain yaitu memanfaatkan peluang dalam menggunakan kemampuan dan keterampilan di tempat kerja mereka. Selain itu, jenjang karir merupakan salah satu dari lima factor kepuasan kerja pada 2012.

5. Lingkungan kerja

Definisi lingkungan kerja adalah “fisik lokasi geografis serta lingkungan tempat kerja, seperti lokasi pabrik atau gedung kantor”. Factor lain yang berkaitan dengan tempat kerja seperti kualitas udara, tingkat kebisingan dan hubungan kerja dapat menentukan kualitas lingkungan kerja. Terbukti saat karyawan merasanyaman dalam lingkungan kerja mereka, mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan dapat

menikmati proses kerja dengan lebih baik. Maka dari itu manajer perlu mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja karyawan mereka dengan sungguh-sungguh.

Literatur medis menyebutkan stres sebagai energi yang dibutuhkan kehidupan; tanpa stres, kehidupan akan berhenti (Slattery dalam Timpe, 1992:421). Semua orang hidup di bawah suatu tekanan (stress) dalam jumlah tertentu. Stres dapat terjadi di rumah, di jalan, di tempat kerja atau di mana saja. Stres berpengaruh pada kinerja, Mondy (1987:514), mengatakan bahwa sedikit stres akan meningkatkan kinerja.

Kemudian menurut Higgins dalam Umar (2001:35), ada korelasi langsung antara stres dan kinerja. Menurutnya, bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya kinerja juga rendah. Makin tinggi stres karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan kinerja bertambah, tetapi jika stres sudah maksimal tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan dapat meningkatkan kinerja, tetapi malah akan menurunkan kinerjanya.

Oleh karena itu, pengelolaan stres yang dilakukan oleh perusahaan akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap karyawan. Sehingga, apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa sangat pentingnya perusahaan untuk mengerti dan memahami perihal faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang bekerja dalam perusahaan agar para karyawan semakin nyaman dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sehingga tujuan atau visi misi perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.2.2.3. Karakteristik Kinerja

Karakter individu yang memiliki kinerja baik yaitu Mangkunegara (2002):

1. Mempunyai tanggung jawab tinggi
2. Mampu menyelesaikan risiko
3. Mempunyai tujuan yang nyata
4. Mempunyai pemikiran kerja serta mampu merealisasikan tujuannya mendayagunakan hal-hal yang nyata dalam kegiatan kerja yang akan dilakukan
5. Memiliki kepercayaan dapat melaksanakan kegiatan yang diimpikan

2.2.2.4. Indikator Kinerja

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
5. Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

- a) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

- b) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- d) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- e) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- f) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- g) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.

- c. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- e. Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu :

- (1) Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- (2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
- (3) Inisiatif (*Initiative*)
- (4) Kemampuan (*Capability*)
- (5) Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan

organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.2.2.5. Kinerja dalam Pandangan Islam

Bekerja adalah aktivitas seorang individu dalam melakukan kebutuhan demi mencukupi kebutuhan jasmani dan rohani, serta dapat memperoleh nilai ibadah jika dilakukan dengan keridhaan kepada Allah SWT. Bekerja menurut islam ialah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, Yusanto dalam Mahfudz dan Sani (2010:133) menyebutkan orang yang mulia dalam bekerja akan disamakan dengan orang yang melakukan ibadah Kepada Allah SWT. Orang yang membanting tulang untuk memenuhi kebutuhannya agar memperoleh derajat yang baik. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Al-Mujadilah ayat 11 yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: Dan, katakanlah: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: Berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Menurut tafsir Jalalayn menyatakan bahwa orang-orang beriman dianjurkan untuk berlapang dalam majelis yakni majelis tempat Nabi SAW berada serta orang yang lain datang dapat tempat duduk. Dan kita dianjurkan berdiri untuk melaksanakan shalat dan mengerjakan kebajikan atau amal-amal

kebaikan. Sehingga Allah akan menaikkan pahala bagi orang yang memiliki iman dan meninggikan derajat bagi orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Berdasarkan pada ayat dan tafsir Jalalayn diatas dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja kita harus berlapang dada, niscaya Allah akan melapangkan pekerjaan kita dan orang yang memiliki ilmu pengetahuan akan diberikan Allah beberapa derajat di surga kelak. Adapun penjelasan hadist dari Ibnu Majah tentang menuntut ilmu:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَمُسْلِمَةٍ

Artinya: "Menuntut ilmu itu wajib atas setiap orang Islam laki-laki dan perempuan" (H.R. Ibnu Majah)

Berdasarkan hadist dari Ibnu Majah diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menuntut ilmu kita tidak memandang laki-laki ataupun perempuan begitu juga dengan bekerja sehingga kita sebagai orang yang beriman tingkatkan ilmu pengetahuan maka Allah akan meningkatkan beberapa derajat di surga kelak.

2.2.3. Stres Kerja

2.2.3.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Cartwright dan Cooper (1994) dalam Mangkunegara (2008:179) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Effendi (2002) dalam, mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Siagian (2001:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Mangkunegara (2008:157) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2008:516). Dari definisi-definisi ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai yang bekerja yang merubah fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres yang dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi pegawai maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik itu dari personal maupun instansi.

2.2.3.2. Sumber-sumber Stres Kerja

Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan perananan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian (Siagian, 2001:301). Mangkunegara (2008:157) mengemukakan penyebab-penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2001), ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. *Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

c. *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi.

d. *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Robbins (2001) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung

antara pemimpin dengan pegawainya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting .

3. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

Ivancevich dan Matterson dalam Suwatno dan Priansa (2011:255) membagi sumber stres dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik (*physical environment stressor*)

Stres yang bersumber dari lingkungan fisik di sini diantaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu (*individual level stressor*)

Yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah konflik peran (*role conflict*), peran yang rancu/tidak jelas (*role ambiguity*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*), dan kesempatan untuk mengembangkan karier (*carier development*).

3. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi

Stres yang bersumber dari kelompok ini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis, sedangkan stres yang bersumber dari organisasi timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Menurut Munandar (2001:381) faktor penyebab stres kerja meliputi :

a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan

Dalam kategori faktor intrinsik meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi : bising, vibrasi, hygiene. Sedangkan faktor tugas meliputi :

1. Kerja shift/kerjamalam.

Menurut Monk dan Tepas dalam Munandar (2001:383) kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan faktor yang dapat menghadapi keadaan kerja *shift* yaitu tidur, kehidupan sosial dan keluarga, dan ritme *circadian*

2. Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu beban kerja berlebih/terlalu sedikit -kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas.

3. Paparan terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya digandengkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber dari stres. Risiko dan bahaya berkaitan dengan banyak jabatan yang tidak dapat diubah, tetapi persepsi karyawan terhadap risiko dapat dikurangi melalui pelatihan dan pendidikan.

b. Peran individu dalam organisasi

1. Konflik peran

Menurut Van Sell dkk dan Kahn dkk dalam Munandar (2001:391) menemukan bahwa tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi.

2. Ketaksaan peran

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

3. Pengembangan karir

Everly dan Girdano dalam Munandar (2001:393) menganggap bahwa untuk menghasilkan kepuasan pekerjaan dan mencegah timbulnya frustrasi pada tenaga kerja perlu diperhatikan tiga unsur dalam pengembangan karir yaitu peluang untuk menggunakan ketrampilan, peluang mengembangkan ketrampilan, dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain, menurut Seyle dalam Munandar (2001:395) merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Menurut Argyris dan Cooper hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

5. Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi.

6. Tuntutan dari luar organisasi / pekerjaan

Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

c. Ciri-ciri individu

Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan.

Berdasarkan penjelasan perihal berbagai factor-faktor yang mempengaruhi stress kerja yang telah dipaparkan di atas, bila dikaitkan dengan judul dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi penyebab stress kerja dimana hal tersebut dapat menjadi pengaruh bagi kinerja pegawai baik lingkungan fisik maupun non fisik.

2.2.3.4. Manfaat Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun instansi. Pada diri pegawai, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Rice, 1999 dalam Anies (2005:123)). Tetapi di sisi lain stres juga bersifat positif

bagi individu dimana pegawai yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi (dorongan) agar lebih maju dimana prestasi kerjanya meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Bagi organisasi atau instansi, konsekuensi negatif yang timbul dari stres kerja bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, hingga turnover. Sedangkan dampak positif stres terhadap organisasi atau perusahaan adalah dimana produktivitas perusahaan meningkat, daya saing perusahaan yang meningkat, kualitas output yang baik, tingkat absensi pegawai menurun, kepuasan kerja pegawai meningkat sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi atau instansi.

Pengelolaan stres dalam organisasi atau instansi sangatlah penting dimana pegawai maupun instansi akan mengalami dampak dari stres tersebut. Pengelolaan stres yang baik akan berpengaruh positif bagi organisasi atau instansi maupun pegawai. Sedangkan pengelolaan stres yang buruk akan berdampak negatif bagi organisasi atau instansi maupun pegawai.

2.2.3.5. Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006), yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2003:90) yaitu :

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

2.2.3.6. Stres Kerja dalam Pandangan Islam serta Cara Mengatasinya.

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam QS. Yusuf ayat 87:

يَبْنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْتِسُوا مِنْ رَوْحِ
 اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْتِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Artinya: "Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam QS. Al Insyirah ayat 5 yang artinya; *"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"*. Seorang Muslim yang beriman, harus mempunyai sifat religiusitas yang menjadikannya berbeda dengan umat di dunia ini.

Religiusitas diartikan Mujib (2012) sebagai manifestasi sejauh mana individu meyakini, mengetahui, memahami, menghayati, menyadari dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut, Mujib (2012) menjelaskan religiusitas, yang bersumber dari agama Islam, memberi dorongan bagi umatnya untuk beramal shaleh agar mendapat balasan

yang terbaik (QS. Al-Baqarah:277; alNisa':173; al-Maidah:9) dan menyerukan bekerja keras untuk melaksanakan amanah yang diterima. Hal itu mengandung arti bahwa religiusitas mendorong individu untuk memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja.

Nabi Muhammad SAW. pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu?, doa tersebut adalah:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْحَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ
وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya : “Yaa Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemahkemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353)

Delapan sifat yang dijelaskan dalam do'a Nabi tersebut merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.

Eustress vs Distress

Najati (2001) menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai dorongan atau motivasi pada dirinya sendiri, sebagai kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu. Najati (2001) juga menyatakan bahwa para ahli psikologi modern membagi dorongan-dorongan tersebut menjadi dua

bagian: *pertama*, dorongan-dorongan fisiologis, yaitu dorongan-dorongan naluriah yang berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan fisiologis tubuh dan kekurangan atau rusaknya keseimbangan yang terjadi dalam jaringan tubuh. Ia mengarahkan tingkah laku individu pada tujuan-tujuan yang bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisiologis tubuh, atau menutupi kekurangan yang menimpa jaringan-jaringan tubuh, serta mengembalikannya pada keseimbangan, sebagaimana kondisi semula. *Kedua*, dorongan-dorongan psikis dan spiritual. Dorongan-dorongan ini berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan psikis dan spiritual manusia.

Berhubungan dengan stres kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa telah berada di ujung tanduk, maka setiap orang mempunyai cara yang berbeda mengatasi stres kerjanya masing-masing. Selye (1974) menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai persepsi dan reaksi emosional yang berbeda dalam menghadapi stres. Berdasarkan jenisnya, Selye (1974) membagi stres menjadi dua, yaitu:

- a. ***Eustres***; yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu bersikap positif bahwa ujian hidup atau beban kerja akan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini tertuang dalam QS Al Insyirah ayat 5-6, sebagai berikut:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Artinya: “Karena sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan” (5), “Sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan” (6)

Contoh eustres yang bisa kita jumpai dalam lingkungan sekitar kita adalah ketika seseorang mengerjakan tugas pada waktu yang sudah ditentukan (*deadline*), maka tugas tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik. Atau seseorang menjalani serangkaian aktivitas dalam hidupnya dengan berbagai pencapaian-pencapaian untuk menjadikan hidupnya berkualitas.

Mujib (2012) menjelaskan bahwa berprestasi merupakan syarat dalam rangka merealisasikan amanah Allah SWT untuk menjadi *khalifah*-Nya di muka bumi. Sedangkan kualitas hidup dalam perspektif agama dapat dilihat dari prestasi yang diberikan untuk kehidupannya.

- b. **Distres**; yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Kebalikan dari eustres menurut Selye (1997) adalah distres. Distres bersifat negatif. Hal ini dijelaskan dalam Qs. Al Isra’ ayat 83 yaitu sebagai berikut:

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَىٰ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا ﴿٨٣﴾

“Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia; dan membelakangi dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa”

Contoh yang nyata tentang distress dalam kehidupan sehari-hari yang dapat kita jumpai adalah ketika seorang merasa frustrasi, banyaknya tuntutan pekerjaan dari *bos*, lingkungan serta rekan kerja yang tidak saling *support*, orang akan mencari ketenangan dengan mengonsumsi obat-obat terlarang seperti narkoba. Hal ini dijelaskan dalam Najati (2001), bahwa ketika seseorang berlebihan dalam memenuhi berbagai dorongan, dan tidak mampu untuk mengendalikan dan menguasainya, maka akan mengakibatkan penyimpangan dorongan-dorongan itu dari tujuan yang sebenarnya.

Sebagai seorang muslim yang beriman, sudah tentu kita harus mampu menjaga diri dari godaan-godaan yang akan menyesatkan kehidupan ini ketika kita merasa beban hidup ini terlalu berat, atau kita disebut sebagai orang *kafir* jika berputus asa dari rahmat Allah Swt., seperti yang telah penulis jelaskan di atas. Dalam Qs. Al Mulk ayat 2 dijelaskan bahwa:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ
الْغَفُورُ

Artinya : “(Allah-lah) yang menciptakan kematian dan kehidupan supaya Dia menguji kalian, siapa di antara kalian yang lebih baik amalannya. Dia adalah Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.”

Dalam tafsir Al Baghawi menyebutkan sebuah perkataan yang sangat indah dari seorang alim yang bernama Al Fudhail bin 'Iyadh tentang tafsir dari Al Mulk ayat 2, dimana Al Fudhail berkata: “أَحْسَنُ عَمَلًا = yang lebih baik amalannya) adalah yang amalan paling ikhlas dan paling benar.”

Mengatasi Stress dalam Islam

1. Beriman kepada Allah

Najati (2001) menjelaskan keimanan kepada Allah Swt akan memberikan perasaan aman dan terhindar dari guncangan beban hidup yang membuat sebagian orang berputus asa. Hal ini dijelaskan dalam Qs Al An'am ayat 82, yang artinya: “*Orang-orang yang beriman dan tidak mencampur adukkan iman mereka dengan kezaliman (syirik), mereka itulah orang-orang yang mendapat keamanan dan mereka itulah adalah orang-orang yang mendapat petunjuk.*”

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَىٰ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ

Selain itu, Qs. Ar-Ra'd ayat 28 juga menjelaskan hal yang sama, bahwa: “*(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tentram.*”

2. Kesadaran berkelompok

Bekerja pada suatu organisasi atau industri artinya kita menjadi bagian dari tubuh organisasi. Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan pertolongan orang lain. Segala beban pekerjaan akan terasa lebih ringan ketika seseorang bekerja sama dengan orang lain secara baik. Najati (2001)

menjelaskan bahwa Al Quran memberi dorongan kepada orang beriman untuk mencintai saudara-saudara sesamanya, berbuat baik dan memberi pertolongan kepada yang lain. Al Quran juga memberi dorongan kepada kaum muslimin untuk bekerjasama, setia kawan dan membentuk suatu masyarakat yang dilandasi oleh kesatuan kata dan solidaritas, dimana masing-masing anggotanya merasakan bahwa dirinya adalah bagaikan batu bata dalam satu bangunan yang utuh. Hal ini seperti dijelaskan dalam firman Allah dalam Qs. Al Maidah ayat 2 yang artinya: *“Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan taqwa, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”*

3. Memperbanyak bersedekah

Salah satu perkara yang menyebabkan jiwa sentiasa tertekan dan tidak tenang ialah harta. Orang yang kikir sentiasa disempitkan oleh Allah swt. Hati dan akhlakunya kerana bakhil dengan kurniaan Allah swt. Dalam keadaan ini, pemberian sedekah hendaklah semata-mata karena Allah, malah ketika seseorang itu berasa bakhil dan sangat sayang akan hartanya, maka bersedekahlah bagi mendapatkan keberkatan yang lebih.

4. Bersangka baik terhadap Allah SWT

Kita hendaklah berbicara positif serta penuh pengharapan kepada Allah swt. Hal ini karena setiap lafaz yang di ucapkan itu adalah doa, dan karena Allah sesuai prasangka hamba-Nya.

5. *Tawakkal*

Yaitu berserah diri kepada Allah, setelah melakukan sesuatu pekerjaan secara maksimal. Kemudian menaruh pengharapan hanya kepada Allah tentang hasil dari apa yang telah diselesaikan.

6. *Sabar*

Menurut Najati (2001), seorang mukmin yang sabar, tidak akan bersedih hati atas derita yang menimpanya, dan juga tidak akan lemah, manakala mendapat cobaan dan bencana. Artinya ketika kita merasakan pekerjaan yang membuat stres, yang harus dilakukan adalah bersabar.

Disebutkan dalam QS. Muhammad ayat 31 yang artinya: “*Dan sesungguhnya Kami benar-benar akan menguji kamu agar Kami mengetahui orang-orang yang berjihad dan bersabar di antara kamu; dan agar Kami menyatakan (baik buruknya) hal ihwalmu.*” Dalam Qs Yusuf ayat 18 juga disebutkan bahwa bersabar itu lebih indah, dan hanya kepada Allah tempat memohon pertolongan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja ialah hal-hal dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Sedangkan menurut Bambang (1991:22), lingkungan kerja ialah salah satu kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terpengaruh. Pegawai yang kerja di lingkungan kerja dan hal-hal yang mendorong dia dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik, kebalikannya karyawan yang menyelesaikan tugas

dilingkungan kerja tidak bagus dan kurang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, hal ini akan membentuk ketidaktentraman ketika kerja serta kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas, jadi membuat hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan itu bagus serta dapat menghasilkan hal-hal yang tinggi dan optimal itulah pencapaian dari kinerja karyawan. Sebab mentaati dan menghormati perusahaannya maka individu tersebut akan melaksanakan apa yang dibutuhkan untuk tercapainya kemajuan yang sangat bagus di masa depan.

Menurut Rahmawati (2014), lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%, sehingga lingkungan kerja non fisik (X₂) mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dapat memperoleh pencapaian yang diinginkan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *parveen et, all* (2012) lingkungan kerja baru didunia globalisasi ini memaksa untuk mengubah manajemen agar kinerja yang dilakukan karyawan tidak ketinggalan zaman, lingkungan yang dilihat dari psikisnya membuat karyawan kehilangan rasa percaya kepada perusahaan jika tidak ditanggapi dengan cepat.

Sedangkan penelitian dari Arnomo, (2017), menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikansi kepada kinerja pegawai perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya. Dikarenakan interaksi

yang kurang antar sesama pekerja ketika menjalankan tugasnya. Hal tersebut dikarenakan adanya adanya perangkat teknologi informasi yang mensupport pekerjaan pegawai sehingga tidak membutuhkan orang lain.

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu.

2.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Apabila lingkungan kerja di suatu perusahaan telah optimal serta kondusif maka karyawan yang bekerja akan merasa senang dalam menyelesaikan tugasnya dan merasa bangga dapat bekerja di perusahaan tersebut dan dapat memperoleh apa yang diimpikan perusahaan.

Sedangkan menurut Muhammad Rizki, Djahur Hamid dan Yuniadi Mayowan (2016), variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh kepada Stres Kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang sebesar 34,6% secara simultan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu.

2.3.3. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu

pelaksanaan kerja, tergantung seberapa tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres terjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur.

Akibat paling ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan (Astianto, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ulinnuha (2018) hasil uji hipotesis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai p values menunjukkan sebesar 0,000 dengan nilai sigifikasi 0,05 dan nilai t statistic sebesar 3,817 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dan nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,423. Maka terbukti bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu.

2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dimediasi Stres Kerja

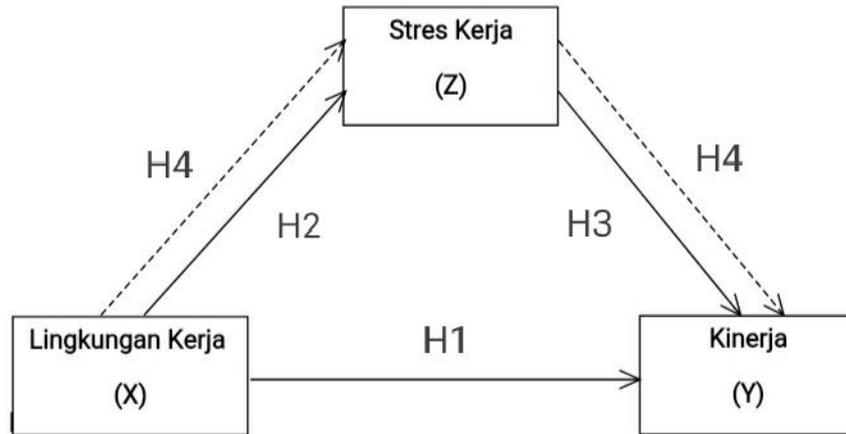
Lingkungan kerja ialah sesuatu yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Kinerja pegawai adalah membandingkan kerja para karyawan yang telah dilaksanakan dengan para karyawan yang dipekerjakan per jam (Bambang, 1991). Cartwright dan Cooper (1994) dalam Mangkunegara (2008:179) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Lingkungan kerja yang telah bagus serta berkembang di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepercayaan atasan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik serta kondusif maka dapat meminimalisir terjadinya stress kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa tekanan sehingga dapat mewujudkan tujuan atau target perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan Isnaini (2015), lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan bagian redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo. Sedangkan menurut Arnomo (2017), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya. Dan menurut penelitian Ulinuha (2018), menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh sevara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja Pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu.

2.3 Model Penelitian



Keterangan :

- > : Berpengaruh Langsung
- - - - -> : Berpengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Gambar 2.1
Hipotesis Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ini ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian explanatory (*explanatory research*).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PDAM Among Tirta Kota Batu yang beralamat di Jl. , Kartini No. 10, Ngaglik, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur, 65311.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah banyaknya karyawan, kejadian, maupun hal-hal menarik bagi peneliti untuk diteliti (Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun populasinya berjumlah 86 pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu.

3.3.2 Sampel

Supriyanto dan Maharani (2013) ialah hal kecil atau setengah dari jumlah populasi. Jika populasi itu besar, maka peneliti akan mengambil sebagian dari populasi tersebut untuk dijadikan sampel. Dikarenakan sebagian dari pegawai merupakan pekerja lapangan, maka sampel dalam penelitian ini ialah sebagian pegawai yang ada di PDAM Among Tirta Kota Batu yang berjumlah 40 pegawai.

3.4 Tehnik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah salah satu tehnik *Non Random Sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan yang memenuhi kriteria. Adapun kriteria yang diperlukan antara lain sebagai berikut :

1. Karyawan tetap PDAM Among Tirto Kota Batu
2. Hanya bagian Staff (tidak termasuk atasan / direktur).
3. Bukan merupakan pekerja lapangan yang bertugas di luar lingkungan kantor PDAM Among Tirto Kota Batu.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data

Cara memperoleh data yang dipakai seperti berikut :

a. Data Kuantitatif

Data berupa bilangan yang didapatkan dari PDAM Among Tirto Kota Batu yang dijumlahkan serta data yang didapat dari observasi.

b. Data Kualitatif

Data yang didapatkan dari PDAM Among Tirto Kota Batu bukan angka, seperti sejarah perusahaan, hasil angket dan sebagainya

3.5.2 Jenis Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data Primer

Data yang didapatkan dari pegawai PDAM secara langsung melalui kuesioner berkenaan dengan permasalahan lingkungan kerja, kinerja karyawan serta stres kerja.

b. Data Sekunder

Data yang didapatkan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Data ini ialah data didapatkan di PDAM Among Tirto Kota Batu meliputi asal-usul, kepengurusan serta total pegawai.

3.6 Tehnik Pengambilan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan angket atau kertas berisi pernyataan yang disusun rapi agar pengisi atau responden faham mengenai pernyataan yang berhubungan dengan organisasinya. Tujuannya untuk memperoleh data mengenai kasus yang diteliti

b. Dokumentasi

Cara pengumpulan hipotesis didapat dari dokumen-dokumen maupun catatan yang tersimpan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Lingkungan Kerja

Gitosudarmo (2000) menjelaskan lingkungan kerja yaitu suatu kondisi terdapat di lingkup pegawai yang bekerja meliputi pencahayaan, pengontrolan berisik, kenyamanan serta amannya area bekerja. Tipe data interval yang diukur memakai skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau tanggapan responden yang begitu setuju dengan kurang setuju (Sugiyono, 2002).

b. Variabel Kinerja

Menurut Rivai dalam Liyas dan Primadi, (2017), kinerja karyawan adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya tetapi kurang diperlihatkan tetapi ditunjukkan dalam hal prestasi yang dicapai di dalam organisasi. Tipe data interval yang diukur memakai skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau tanggapan responden yang begitu setuju dan kurang setuju (Sugiyono, 2002).

c. Variabel Stres Kerja

Menurut Nawawi (2006) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Tipe data interval yang diukur memakai skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau tanggapan responden yang begitu setuju dan kurang setuju (Sugiyono, 2002).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja (X)	Pencahayaan	Pencahayaan yang sesuai dengan standar Terdapat lampu disetiap ruangan	Sedarmayanti (2001)
	Suhu Udara	Suhu udara dan sirkulasi udara Terdapat AC atau pendingin tertentu di setiap ruangan	
	Suara Bising	Ruang kerja saya terhindar dari kebisingan	
	Penggunaan Warna	Warna dinding diruangan saya sangat cocok Corak diruangan saya membuat semangat dalam bekerja	
	RuangGerak yang Diperlukan	Ruangan saya lebar dan luas Saya dapat bergerak leluasa saat bekerja	
	Keamanan Kerja	Saya merasa aman saat bekerja Saya merasa terhindar dari tindakan criminal	
	Hubungan kerja	Hubungan antar unit terbina dengan baik Pegawai saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi	

Stres Kerja (Z)	Faktor Lingkungan	Peralatan kantor memadai Merasa nyaman dalam bekerja Perlakuan yang adil dari atasan	Robbins (2006)
	Faktor Organisasi	Tuntutan tugas yang tinggi Alur perintah struktur organisasi Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan	
	Faktor Individu	Beban pekerjaan terlalu berat Waktu yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau lebih	Dharma (2004)
	Kualitas	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan Kesempurnaan tugas	
	Ketepatan Waktu	Tidak menunda pekerjaan Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	

Sumber : Data Diolah 2019

3.8 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel ini memakai skala Likert. Proses dalam Likert berbagai pernyataan ditata secara rapi serta memiliki hasil yang berbeda dan sesuai dengan ketentuan ialah memiliki nilai 1 sampai 5, seperti:

Table 3.2
Table Skala Pengukuran

KETERANGAN	SKALA
Sangat setuju/sangat sering	5
Setuju/sering	4
Netral/kadang-kadang	3
Tidak setuju/jarang	2
Sangat tidak setuju/sama sekali tidak pernah	1

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian ini menggunakan alat seperti angket, sebelum disebarkan terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reabilitas. Agar mengetahui seberapa besar observasi dipahami, yaitu:

a. Validitas

Alat disebut terpercaya jika dapat mengungkapkan kevalidan data yang akan diteliti. Validitas merupakan alat ukur yang memberikan petunjuk data yang kita teliti sudah benar ataupun tidak (Supriyanto dan Maharani, 2013). Instrumen dinyatakan validitas jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$.

b. Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel, ketika pengukuran ada gejala pada waktu berlainan dan memperlihatkan kesamaan dari hasil. Harus dimengerti bahwa yang dilakukan pengujian ialah kehandalan dari bagian pertanyaan saja,

pengujian kehandalan memakai metode yaitu genap ganjil, belah tengah, belah acak, dan nilai koefisien alpha cronbach $\geq 0,6$. Instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki koefisien alphanya $\geq 0,6$ (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

a. Non-Multicolinieritas $E(e_i, x_i) = 0$

Ialah hubungan yang kurang baik variabel bebas, melihat gejala ini yaitu dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel bebas kepada variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 5, maka tidak terjadi multikolinieritas (Santoso dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

b. Homoskedastisitas $E(e^2) = \alpha^2$

Keadaan dimana penelitian yang dilakukan dengan yang lain memiliki variasi residual yang sama meskipun keadaan berbeda. Cara melihat gejalanya dapat dilihat dengan metode *Spearman Rank Correlation*. Uji t memperlihatkan $t_{sig} > \alpha$ maka dinyatakan terpenuhi (Gujarati dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

c. Normalitas

Pengujian menunjukkan nilai residu yang penyebarannya normalnya memiliki nilai setara nol. Pengujian normalitas dapat dilihat di uji *Kolmogorov Smornov* (Santoso dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

d. Linieritas

Uji dengan melihat *scatterplot* antara standar residual dengan prediksi, pernyataan terjadi jika nilai residu dengan prediksi yang acak.

e. Autokorelasi

Hubungan diantara variabel penelitian yang disusun secara urut berdasarkan waktu atau ruang (seperti dalam data cross section). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam disturbance atau gangguan u_i . Secara matematis hal tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

$$E(u_i u_j) = 0$$

Agar mengetahui autokorelasi dalam situasi tertentu, ada beberapa pengujian, antara lain adalah metode grafik dan percobaan Durbin Watson. Metode Durbin Watson sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^{t=N} e_t^2}$$

3.10 Analisis Data

3.10.1 Analisis Statistik deskriptif

Dalam Elly (2019), analisis deskripsi bertujuan agar mengetahui pendapat responden terhadap pernyataan yang dipilih. Tanggapan responden dijabarkan dengan 5 skala penjelasan memakai Skala Likert. Penganalisaan digunakan untuk penggambaran variabel dalam penelitian. skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria Tafsiran
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 – 3,40	Cukup/sedang
3,41 – 4,20	Baik/tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

3.10.2 Analisis Path

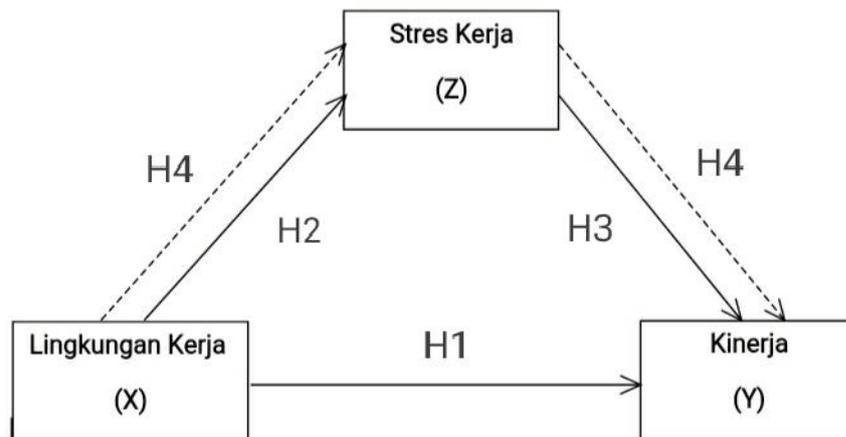
Uji *path analysis* digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang selanjutnya dicocokkan menggunakan model hipotesis, pengujian hipotesis penelitian memakai teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) diproses menggunakan komputer dan aplikasi program *SPSS (Statistical Program for Social Sciences Windows)*, aturannya yaitu uji t pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang ditunjukkan pada ketentuan (Sig. t). Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis jalur, agar dapat mengetahui tingginya kausal berbagai variabel dan hirarkhi serta hubungan dan jalur secara langsung ataupun tidak. Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Sani dan Maharani(2013) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu :

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) melalui variabel mediasi (Stres Kerja).



Keterangan :

—————> : Berpengaruh Langsung

-----> : Berpengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram diatas pula didapat persamaan struktural yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung : $Z = a + B1X$

b. Persamaan tidak langsung : $Y = a + B1X + B2Z$

Keterangan :

Y : Variabel dependent (variabel terikat) yaitu Kinerja

Z : Variabel mediasi yaitu Stres Kerja

B1: Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel Independent (variabel bebas) yaitu Lingkungan Kerja

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut :

- a) Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
 - b) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
 - c) Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - d) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
 - e) Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.
 4. Pemeriksaan validitas model. Sahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya.
 5. Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis *path*, yaitu koefisien determinasi total dan teori *triming*.

a) Koefisien determinasi total

Total keberagaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan

$$: R^2 m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap $R^2 m$ sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

b) *Theory trimming*

Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dilakukan secara parsial.

Berdasarkan teori *triming*, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

6. Interpretasi hasil analisis. Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :
 - a) Dengan memperhatikan hasil validitas model.
 - b) Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kota Batu terletak di Jl. Kartini No. 10, adalah perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum kepada masyarakat. Sejak diberlakukannya undang – undang nomor 25 Tahun 1999 tentang pelaksanaan otonomi daerah dan menindaklanjuti Surat Keputusan Bupati Kab. Malang Nomor 44 Tahun 2002 tentang Penyerahan Aset PDAM Kabupaten Malang yang ada di Kota Batu ke Pemerintah Kota Batu, maka dibentuklah Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 30 tahun 2003 tanggal 30 April 2003. Dengan demikian secara resmi PDAM Kota Batu terpisah dari PDAM Kabupaten Malang.

4.1.1 Sistem Penyediaan Air

Sistem penyediaan air minum di Kota Batu telah ada sejak jaman Belanda yang berupa instalasi pengolahan air minum konvensional dengan jaringan distribusi yang terbatas. Saat ini kapasitas produksi air PDAM adalah 120.5 lt/det yang diperoleh dari 6 sumber dengan system pelayanan gravitasi. (Data PDAM Batu per Desember 2012) Sumber yang selama ini dimanfaatkan oleh PDAM Kota Batu antara lain sebagai berikut : Sumber NGESONG Sumber ini terletak di Desa Punten dengan elevasi 983 m (dpl) dengan kapasitas debit 112 liter/detik.

Disamping digunakan PDAM Kota Batu, dimanfaatkan juga oleh Kelompok Swadaya Masyarakat. PDAM Kota Batu memanfaatkan sumber ini sebesar 23,5 liter/detik untuk melayani Desa Sumberejo, Desa Pesanggrahan dan

sebagian desa Ngaglik menggunakan pipa transmisi dengan diameter 3” ,4” dan 6” dengan jarak pelayanan terjauh sepanjang 4.200 meter. Jumlah pelanggan yang dilayani dari sumber Ngesong sejumlah 1.242 Sambungan Rumah Sumber BANYUNING Sumber ini terletak di Desa Punten tidak jauh dari sumber Ngesong, dengan elevasi 978 m (dpl) dengan kap debit 200 Lt/det. Disamping digunakan oleh PDAM Kota Batu, sumber ini juga dimanfaatkan oleh Swadaya Masyarakat sebesar 20 liter/detik dan PDAM Kota Malang sebesar 100 liter/detik.

Saat ini PDAM Kota Batu memanfaatkan Sumber Banyuning sebesar 40 liter / detik untuk melayani 3 kelurahan dan 2 Desa, antara lain : Kelurahan Ngaglik, Kel. Sisir, Kel. Temas, Desa Beji dan Desa Mojorejo. Untuk wilayah pelayanan Kelurahan Ngaglik, Kelurahan Temas dan sebagian Kelurahan Sisir, pelayanan kepada pelanggan menggunakan pipa Transmisi 0.10” dan 0.8” dari sumber banyuning menuju Tandon Aerasi Abdul Gani dengan kapasitas tandon sebesar 500 m³ yang kemudian didistribusikan menggunakan pipa berdiameter 0.4” dan 0.3”. Sementara untuk sebagian Kelurahan Temas lainnya, Desa Beji dan Desa Mojorejo, didistribusikan secara langsung menggunakan pipa distribusi berdiameter 0.3”, 0.4” dan 0.6” dengan jarak pelayanan 7.300 meter. Jumlah pelanggan yang dilayani dari Sumber Banyuning sejumlah 5.866 sambungan rumah. Sumber GEMULO Sumber ini juga terletak di Desa Punten tidak jauh dari sumber Ngesong dan Sumber Banyuning, dengan ketinggiannya 9.65 m (dpl) bekapasitas 160 liter/detik. Sumber Gemulo telah dimanfaatkan oleh ; Swadaya Masyarakat, restoran, Hotel dan PDAM Kabupaten Malang. PDAM Kota Batu sendiri memanfaatkan sebesar 30 liter/detik untuk pelayanan wilayah Desa

Sidomulyo, Desa Pandanrejo, sebagian Kelurahan Sisir dan Sebagian Kelurahan Temas menggunakan pipa distribusi 0.2", 0.3" dan 0.4" dengan jarak pelayanan 5.600 meter. Jumlah pelanggan yang dilayani dari Sumber Gemulo sejumlah 967 sambungan rumah. Sumber TORONG BELOK Sumber Torong Belok terletak di Desa Songgokerto tidak jauh dari Sumber Kasinan, dengan kapasitas debit total 6 liter/detik. Disamping dimanfaatkan oleh PDAM Kota Batu, sumber ini juga dimanfaatkan oleh Swadaya Masyarakat Songgokerto.

PDAM Kota Batu sendiri memanfaatkan sumber ini sebesar 4 liter/detik untuk melayani Desa Songgokerto, sebagian Kelurahan Ngaglik dan sebagian Desa Pesanggrahan menggunakan pipa distribusi berdiameter 0.3" dan 0.4" dengan jarak pelayanan sejauh 3.500 meter. Jumlah pelanggan yang dilayani dari sumber Torong Belok sejumlah 894 sambungan rumah. Sumber KASINAN Sumber ini terletak di Desa Songgokerto dengan kapasitas debit total 8 Lt/det. Selain dimanfaatkan oleh PDAM Kota Batu sebesar 3 liter/detik, sumber ini juga dimanfaatkan oleh Swadaya Masyarakat Songgokerto. Pemanfaatan sumber ini oleh PDAM Batu untuk melayani : Desa Pesanggrahan dan sebagian Kel. Ngaglik menggunakan pipa distribusi berdiameter 0.2", 0.3" dan 0.4" dengan jarak pelayanan sejauh 3.000 meter. Jumlah pelanggan yang dilayani oleh Sumber Kasinan sejumlah 584 sambungan rumah. Sumber DARMI Sumber ini terletak di Desa Oro oro ombo diketinggian 1.156 m (dpl) dengan kapasitas debit sebesar 37 Lt/det. Selain dimanfaatkan oleh PDAM Kota Batu sebesar 20 liter/detik sumber ini juga dimanfaatkan oleh Swadaya Masyarakat Oro-oro Ombo dan Tlekung.

Pemanfaatan sumber ini oleh PDAM Batu untuk melayani 2 desa dan 2 kelurahan antara lain : Desa Oro oro ombo, Desa Tlekung, sebagian Kelurahan Temas dan Kelurahan Ngaglik dengan menggunakan pipa transmisi distribusi berdiameter 0.3” , 0.4” dan 0.6” dengan jarak pelayanan sejauh 3.500 meter. Jumlah pelanggan yang dilayani oleh Sumber Darmi sejumlah 2.407 sambungan rumah.

4.1.2 Visi

"MENJADI PERUSAHAAN YANG TERPERCAYA DAN KEBANGGAAN MASYARAKAT DALAM PELAYANAN AIR MINUM"

4.1.3 Misi

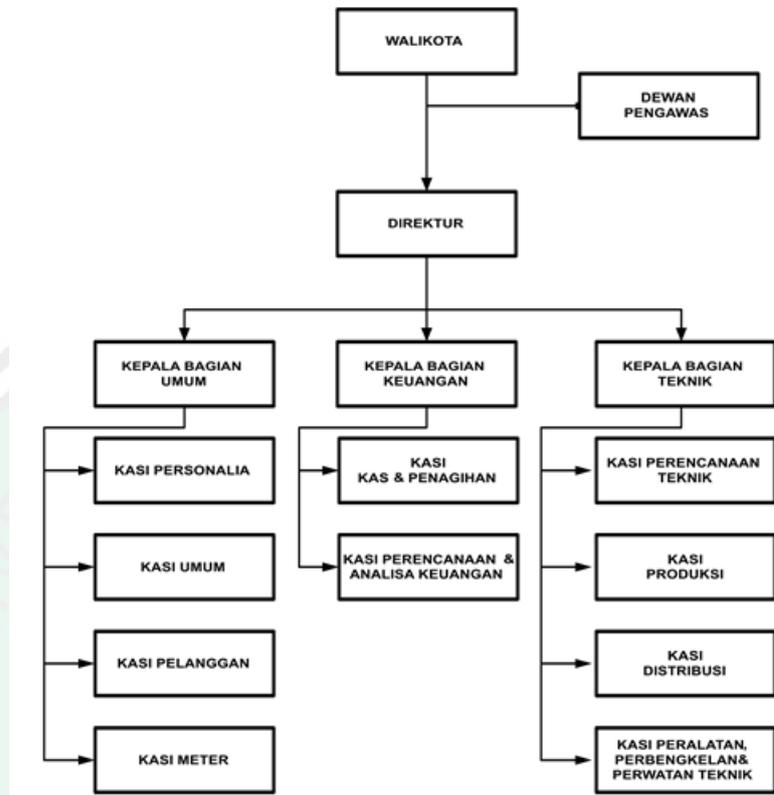
1. Terpercaya

Dengan kemampuan besar yang sesuai dengan standar profesionalisme tinggi kami bertekad untuk dapat dipercaya masyarakat sebagai sebuah perusahaan yang memenuhi segala keinginan yang beragam dari semua pihak terkait, termasuk para karyawan dan pemerintah Daerah.

2. Kebanggaan

Kami bangga untuk dapat menciptakan suatu nilai yang terlihat sangat ekonomis.

4.1.4 Struktur Perusahaan



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.1.5 Logo Perusahaan

Kota Batu sebagai Daerah Otonom termuda di Propinsi Jawa Timur yang terdiri dari 3 (tiga) kecamatan, yaitu : Kecamatan Batu, Kecamatan Junrejo dan Kecamatan Bumiaji. Dimana sebelumnya merupakan bagian dari Kabupaten Malang.



Gambar 4.2
Logo Perusahaan

Berikut merupakan filosofi mengenai **Logo Perumdam Among Tirto**

Kota Batu :

1. Kata “**Among**” dalam bahasa Jawa mempunyai arti pengasuh atau pemelihara.
2. Kata “**Tirto**” dalam bahasa Jawa mempunyai arti air.
3. **Bentuk Tetesan Air** yang melambangkan air sebagai sumber kehidupan dan PERUMDAM Among Tirto Kota Batu bergerak dalam bidang pelayanan air bersih.
4. **Bentuk Tangan** melambangkan kecintaan dan tanggung jawab dalam menjaga air dan mata air., Sedangkan bentuk dua tangan dalam ukuran yang berbeda memiliki arti kerjasama dan sinergitas untuk keberlangsungan air untuk anak cucu kita.
5. **Tiga Percikan Air** berjumlah 3 melambangkan 3 kecamatan wilayah pelayanan PERUMDAM Kota Batu. Selain itu juga bermakna 3 semangat PERUMDAM Among Tirto Kota Batu yaitu Kreasi, Inovasi, dan Pelayanan Prima.

6. **Lingkaran Warna Cokelat** berjumlah 15 lingkaran melambangkan 15 tahun perjalanan PERUMDAM Kota Batu dari tahun 2003 sampai tahun 2018 (terbentuknya PERUMDAM Among Tirta Kota Batu)
7. **Lingkaran Warna Hijau** berjumlah 6 lingkaran melambangkan 6 sumber mata air yang digunakan oleh PERUMDAM Kota Batu.

Filosofi warna yang digunakan dalam logo PERUMDAM Among Tirta Kota Batu adalah warna :

1. **BIRU TUA** adalah simbol warna elemen air, langit, warna biru tua juga sangat identik dengan Perusahaan Daerah Air Minum di seluruh Indonesia. Warna biru tua juga memiliki filosofi sebagai warna kedamaian dan sumber kehidupan.
2. **BIRU MUDA** adalah simbol warna elemen air, langit, warna biru muda juga. Warna biru memiliki filosofi sebagai warna kreatifitas, kecerdasan dan kepercayaan
3. **HIJAU**, melambangkan ramah kepada alam dan keselarasan. Warna hijau juga diambil dari logo Tirta Dharma sebagai logo Perpamsi (Persatuan Perusahaan Daerah Air Minum Seluruh Indonesia).
4. **COKELAT**, adalah simbol warna elemen tanah, warna coklat identik dengan warna Bumi, kayu, dan batu, yang berarti merupakan warna alami. Dan dari tanah menculnya mata air.
5. **MERAH**, melambangkan semangat pantang menyerah untuk pelayanan
6. **KUNING**, melambangkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat
7. **PUTIH**, melambangkan suci, murni.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Uji Instrumen

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu valid dan reliabel. Menurut Arikunto (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas.

4.2.2 Uji Validitas

Alat disebut terpercaya jika dapat mengungkapkan kevalidan data yang akan diteliti. Validitas merupakan alat ukur yang memberikan petunjuk data yang kita teliti sudah benar ataupun tidak (Supriyanto dan Maharani, 2013). Instrumen dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Kompensasi	X1	0,507 \geq 0,300	Valid
	X2	0,390 \geq 0,300	Valid
	X3	0,531 \geq 0,300	Valid
	X4	0,416 \geq 0,300	Valid
	X5	0,704 \geq 0,300	Valid
	X6	0,532 \geq 0,300	Valid
	X7	0,562 \geq 0,300	Valid
	X8	0,700 \geq 0,300	Valid
	X9	0,710 \geq 0,300	Valid
	X10	0,697 \geq 0,300	Valid
	X11	0,678 \geq 0,300	Valid
	X12	0,665 \geq 0,300	Valid
	X13	0,616 \geq 0,300	Valid
Stres Kerja (Z)	Z1	0,734 \geq 0,300	Valid
	Z2	0,679 \geq 0,300	Valid
	Z3	0,726 \geq 0,300	Valid
	Z4	0,333 \geq 0,300	Valid

	Z5	$0,358 \geq 0,300$	Valid
	Z6	$0,546 \geq 0,300$	Valid
	Z7	$0,522 \geq 0,300$	Valid
	Z8	$0,540 \geq 0,300$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	$0,709 \geq 0,300$	Valid
	Y2	$0,714 \geq 0,300$	Valid
	Y3	$0,676 \geq 0,300$	Valid
	Y4	$0,823 \geq 0,300$	Valid
	Y5	$0,577 \geq 0,300$	Valid
	Y6	$0,521 \geq 0,300$	Valid

Sumber: Data diolah, Lampiran2

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,300.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Syarat data reliabel adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,843	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,760	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,664	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Februari (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,60$, dengan demikian hasil penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki gejala multikolonieritas. Metode yang digunakan untuk menguji multikolonieritas adalah menggunakan nilai VIF, jika nilai VIF kurang dari 5, maka tidak terjadi gejala multikolonieritas atau asumsi multikolonieritas terpenuhi.

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,192	Non-Multikolonieritas
Stres Kerja	1,192	Non-Multikolonieritas

Sumber: Data Primer (diolah), Lampiran 1

Dari pengujian menggunakan SPSS diperoleh nilai VIF 1,192 lebih kecil dari 5,0 yang artinya asumsi multikolonieritas terpenuhi.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variasi model residual yang sama meskipun dalam keadaan berbeda. Cara melihat gejalanya dengan menggunakan metode *Spearman Rank Correlation*. Jika memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,561	0,000	Homoskedastisitas
Stres Kerja	0,591	0,000	Homoskedastisitas
Kinerja Karyawan	0,451	0,003	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer (diolah), Februari (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau model bersifat homoskedastisitas.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,200 > 0,05	Berdistribusi Normal
Stres Kerja		
Kinerja Karyawan		

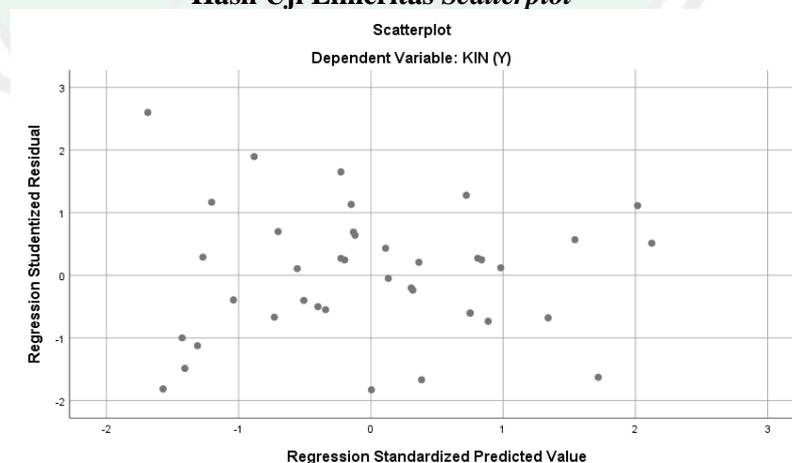
Sumber: Data Primer (diolah), Februari (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.4 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu dengan melihat *scatterplot* antara nilai residual dengan prediksi, model dikatakan linier jika nilai residual dengan prediksi yang acak.

Gambar 4.3
Hasil Uji Linieritas Scatterplot



Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa nilai residual memiliki titik-titik yang acak, hal ini dapat diartikan bahwa pada model penelitian ini terjadi hubungan yang linier.

4.3.5 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dapat menggunakan metode *durbin watson* yaitu dengan membandingkan nilai dU dan $4-dU$, jika nilai $dU < DW < 4-dU$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada model yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Autokorelasi

Model	dU	DW	4-dU
X → Z → Y	1,736	2,076	2,264

Sumber: Data Primer (diolah), Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai DW lebih besar dari dU dan lebih kecil dari $4-dU$, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka prosentase terhadap item-item variabel penelitian (Supriyanto dan Maharani, 2013).

4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Dari responden sebanyak 40 responden, hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

Responden dalam penelitian ini adalah konsumen PDAM Tirta Dharma Kota Wisata Batu dengan jumlah responden 40 orang. Data ini didapat dari penarikan dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 40 konsumen. Data dari penyebaran kuesioner kemudian dianalisis menggunakan *software* SPSS dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

4.4.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-21 Tahun	4	10,0
22-25 Tahun	8	20,0
26-29 Tahun	1	2,5
30-33 Tahun	5	12,5
>34 Tahun	22	55,0
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer (diolah), Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia >34 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 55%, kemudian sebanyak 8 orang atau 20% berusia 22-25 tahun, berusia 30-33 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%, dan 18-21 tahun sebanyak 4 orang atau 10% serta

sisanya sebanyak 1 orang atau 2,5% berusia 26-29 tahun. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa para karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Wisata Batu berada pada usia dewasa.

4.4.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	25	62,5
Wanita	15	37,5
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer (diolah), Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 15 orang atau 37,5% adalah wanita. Hal ini mengindikasikan paling banyak karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Wisata Batu adalah pria.

4.4.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
<SMA	6	15,0
SMA	13	32,5
Diploma	4	10,0
Sarjana (S1)	17	42,5
Pasca Sarjana (S2)	0	0,0
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer (diolah), Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 17 orang atau 42,5%, sebanyak 13 orang atau 32,5% mempunyai pendidikan terakhir SMA, sebanyak 6 orang atau 15% mempunyai pendidikan terakhir < SMA dan sisanya mempunyai pendidikan terakhir Diploma sebanyak 4 orang atau 10%.

4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisa statistika deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel lingkungan kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Distribusi frekuensi diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar interpretasi skor yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 – 1.80	Sangat Tidak Baik
2	1.81 – 2.60	Tidak Baik
3	2.61 – 3.40	Cukup
4	3.41 – 4.20	Baik
5	4.21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2007)

4.4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel lingkungan kerja diukur melalui persespi responden terhadap tigabelas item pernyataan lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	1	2,5	3	7,5	2	5,0	24	60,0	10	25,0	40	100	4,21
X.2	-	-	2	5,0	3	7,5	27	67,5	8	20,0	40	100	4,02
X.3	-	-	2	5,0	6	15,0	19	47,5	13	32,5	40	100	3,96
X.4	2	5,0	5	12,5	7	17,5	15	37,5	11	27,5	40	100	3,76
X.5	-	-	6	15,0	12	30,0	14	35,0	8	20,0	40	100	3,40
X.6	-	-	2	5,0	14	35,0	12	30,0	12	30,0	40	100	3,22
X.7	-	-	4	10,0	14	35,0	17	42,5	5	12,5	40	100	3,44
X.8	1	2,5	3	7,5	9	22,5	19	47,5	8	20,0	40	100	3,66
X.9	2	5,0	3	7,5	12	30,0	15	37,5	8	20,0	40	100	3,46
X.10	-	-	3	7,5	6	15,0	22	55,0	9	22,5	40	100	4,01
X.11	-	-	3	7,5	7	17,5	17	42,5	13	32,5	40	100	4,00
X.12	1	2,5	5	12,5	5	12,5	18	45,0	11	27,5	40	100	3,98
X.13	4	10,0	8	20,0	11	27,0	8	20,0	9	22,5	40	100	2,90
Rata-rata Total												3,69	
Kesimpulan												Baik	

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan Tabel 4.11 dari 40 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel lingkungan dipersepsikan baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,69. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pernyataan X.1 dengan total skor rata-rata 4,21, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 60. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.2 dengan total skor rata-rata 4,02, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 67,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.3 dengan total skor rata-rata 3,96, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 47,5%

Pernyataan berikutnya yaitu X.4 dengan total skor rata-rata 3,76, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 37,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.5 dengan total skor rata-rata 3,40%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 35%. Untuk pernyataan

selanjutnya yaitu X.6 dengan total skor rata-rata 3,22, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 14 orang atau 35%. Pernyataan berikutnya yaitu X.7 dengan total skor rata-rata 3,44, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 42,5%.

Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.8 dengan total skor rata-rata 3,66, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 47,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.9 dengan total skor rata-rata 3,46, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 37,5%. Pernyataan berikutnya yaitu X.10 dengan total skor rata-rata 4,01, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang atau 55%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.11 dengan total skor rata-rata 4,00, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 42,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X.12 dengan total skor rata-rata 3,98, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 45%. Pernyataan terakhir yaitu X.13 dengan total skor rata-rata 2,90, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 11 orang atau 27%.

4.4.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel lingkungan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap enam item pernyataan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	-	-	-	-	7	17,5	20	50,0	13	32,5	40	100	4,36
X.2	-	-	2	5,0	8	20,0	24	60,0	6	15,0	40	100	4,12
X.3	-	-	-	-	12	30,0	19	47,5	9	22,5	40	100	3,88
X.4	-	-	2	5,0	9	22,5	21	52,5	8	20,0	40	100	4,24
X.5	-	-	2	5,0	6	15,0	22	55,0	11	27,5	40	100	4,16
X.6	-	-	-	-	7	17,5	27	67,5	6	15,0	40	100	4,46
Rata-rata Total												4,20	
Kesimpulan												Cukup	

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.12 dari 40 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kinerja karyawan dipersepsikan sangat baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 4,20. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pernyataan Y.1 dengan total skor rata-rata 4,36, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 50%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y.2 dengan total skor rata-rata 4,12, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 60%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y.3 dengan total skor rata-rata 3,88, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 47,5%.

Pernyataan berikutnya yaitu Y.4 dengan total skor rata-rata 4,24, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 52,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y.5 dengan total skor rata-rata 4,16, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 55%. Dan untuk pernyataan terakhir yaitu Y.6 dengan total skor rata-rata 4,46, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 67,5%.

4.4.2.3 Variabel Stres Kerja (Z)

Variabel lingkungan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap delapan item pernyataan stres kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja (Z)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	-	-	6	15,0	8	20,0	18	45,0	8	20,0	40	100	3,86
X.2	-	-	1	2,5	14	35,0	17	42,5	8	20,0	40	100	3,78
X.3	1	2,5	6	15,0	12	30,0	15	37,5	6	15,0	40	100	3,38
X.4	3	7,5	8	20,0	18	45,0	9	22,5	2	5,0	40	100	3,02
X.5	3	7,5	2	5,0	10	25,0	20	50,0	5	12,5	40	100	3,12
X.6	-	-	1	2,5	4	10,0	26	65,0	9	22,5	40	100	4,16
Z.7	-	-	2	5,0	18	45,0	16	40,0	4	10,0	40	100	3,17
Z.8	-	-	2	5,0	10	25,0	19	47,5	9	22,5	40	100	3,37
Rata-rata Total												3,48	
Kesimpulan												Baik	

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.13 dari 40 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel stres kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,48. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pernyataan Z.1 dengan total skor rata-rata 3,86, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 45%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.2 dengan total skor rata-rata 3,78, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 42,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.3 dengan total skor rata-rata 3,38, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 37,5%.

Pernyataan berikutnya yaitu Z.4 dengan total skor rata-rata 3,02, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 45%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.5 dengan total skor rata-rata 3,12, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 50%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.6 dengan total skor rata-rata 4,16, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 65%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.7 dengan total skor rata-rata 3,17, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 40%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z.8 dengan total skor rata-rata 3,37, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 47,5%.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.5.1.1 Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program komputer SPSS *for windows* versi 25.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standardized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	0,485	3,417	0,002	Signifikan
Dependent Variabel : Y n : 40 R Square : 0,235 F _{hitung} : 11,673 Sig. F _{hitung} : 0,002				

Sumber: Data Primer (diolah), Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang bisa dilihat dari nilai sig. $0,002 < 0,05$. Dan juga bisa dilihat dari nilai t hitung $3,417 > t$ tabel $1,685$. Persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu : $Y = 14,458 + 0,485 X$

Nilai *Standardized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,485$.

4.5.1.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi dilihat pada besarnya nilai *R square* (R^2) adalah sebesar $0,235$ atau $23,5\%$. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $23,5\%$ sedangkan sisanya $76,5\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Z)

4.5.2.1 Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen stres kerja.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Model	Standardized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	0,402	2,704	0,010	Signifikan
Dependent Variabel : Z n : 40 R Square : 0,161 F _{hitung} : 7,309 Sig. F _{hitung} : 0,010				

Sumber: Data Primer (diolah), Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variable lingkungan kerja (X) terhadap variabel stres kerja (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang bisa dilihat dari nilai sig. $0,010 < 0,05$. Dan juga bisa dilihat dari nilai t hitung $2,704 > t$ tabel 1,685. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.5.3.1 Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen stres kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standardized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
Z	0,567	4,247	0,000	Signifikan
Dependent Variabel : Y n : 40 R Square : 0,322 F _{hitung} : 18,040 Sig. F _{hitung} : 0,000				

Sumber: Data Primer (diolah), Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang bisa dilihat dari nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dan juga bisa dilihat dari nilai t hitung $4,247 > t$ tabel 1,685. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z)

4.5.4.1 Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Model	Standardized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
Lingkungan Kerja (X)	0,306	2,204	0,034	Signifikan
Stres Kerja (Z)	0,444	3,197	0,003	Signifikan
Dependent Variabel : Y n : 40 R Square : 0,401 F _{hitung} : 12,364 Sig. F _{hitung} : 0,000				

Sumber: Data Primer (diolah), Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variable lingkungan kerja(X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang bisa dilihat dari nilai sig. 0,034 dan 0,003 < 0,05. Dan juga bisa dilihat dari nilai f hitung 12,364 > f tabel 3,240. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.



Gambar 4.4 Diagram Analisis Path

Pengaruh positif terjadi jika antara dua variabel atau lebih berjalan paralel atau searah, dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) mengalami pengaruh yang positif dan signifikan dikarenakan memiliki nilai koefisien jalur bertanda positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,485 dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebesar $0,306 \times 0,444 = 0,135$. Sedangkan untuk besarnya pengaruh total $0,402 + 0,567 = 0,969$. Karena pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja

karyawan (Y) signifikan, X terhadap Z signifikan dan Z terhadap Y signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja menjadi variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara sebagian (*partial mediation*).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,485 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif artinya semakin bagus lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori dari Bambang (1991:22), lingkungan kerja ialah salah satu kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terpengaruh. Pegawai yang kerja di lingkungan kerja dan hal-hal yang mendorong dia dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik, kebalikannya karyawan yang menyelesaikan tugas dilingkungan kerja tidak bagus dan kurang

mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, hal ini akan membentuk ketidaktentraman ketika kerja serta kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas, jadi membuat hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan Sebagaimana terdapat di Al-Qur'an surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فِيمَا رَحِمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا
 مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: "Maka rahmat dari Allah-lah kamu dapat berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya"(Q.S. Ali Imran: 159).

Berdasarkan pada ayat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kita sebaiknya bersikap lemah lembut terhadap lingkungan yang ada disekitar kita agar kita tidak dijauhi dan meminta maaf jika melakukan kesalahan dan bermusyawarah bersama mereka mengenai hal yang menjadi permasalahan tersebut. Seperti sikap Rasulullah yang lemah lembut terhadap orang yang melakukan pelanggaran dan bahkan memaafkan dan memohon ampun kepada Allah untuk mereka.

Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud Nomor 460 tentang lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِيطَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ وَلَا نُقَامٍ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذِّبْ الْقَاصِيَةَ قَالَ زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za'idah telah menceritakan kepada kami As-Sa'ib bin Huaisy dari Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri dari Abu Ad-Darda` dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena hal tersebut tetap lakukanlah berjama'ah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)." As-Sa'ib berkata; Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaah. (HR. Abu Daud: 460)

Berdasarkan pada ayat dan hadist dari Abu Daud diatas dapat disimpulkan untuk melakukan sesuatu secara bersama atau melakukan secara berjama'ah atau bersama-sama ini untuk mengingatkan umat manusia harus bersikap lapang dada, lemah lembut, serta mendirikan lingkungan yang baik di tempat kerja. Oleh karenanya, dengan bersikap lapang dada, dan lemah lembut akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja damai serta keadaan bagus.

Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan itu bagus serta dapat menghasilkan hal-hal yang tinggi dan optimal itulah pencapaian dari kinerja karyawan. Sebab mentaati dan menghormati perusahaannya maka individu tersebut akan melaksanakan apa yang dibutuhkan untuk tercapainya kemajuan yang sangat bagus di masa depan.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rahmawati (2014), lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%, sehingga lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dapat memperoleh pencapaian yang diinginkan perusahaan. Dan juga sesuai dengan penelitian dari Sobirin (2015) "*Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan kerja di PT. Madubaru Yogyakarta*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karenanya peneliti menyimpulkan bahwa sebenarnya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun secara tidak langsung.

Hasil penelitian juga mendukung hasil penelitian dari Isnaini (2015) "*Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo)*". Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo. Dari hasil

perhitungan uji F diperoleh diperoleh nilai $F_{hitung} = 83,892 > F_{tabel} = 3,090$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,402 dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori tentang lingkungan kerja ialah sesuatu yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Apabila lingkungan kerja di suatu perusahaan telah optimal serta kondusif maka karyawan yang bekerja akan merasa senang dalam menyelesaikan tugasnya dan merasa bangga dapat bekerja di perusahaan tersebut dan dapat memperoleh apa yang diimpikan perusahaan.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Muhammad Rizki, Djamhur Hamid dan Yuniadi Mayowan (2016), variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh kepada Stres Kerja pada karyawan PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang sebesar 34,6% secara simultan. Dan juga sejalan dengan hasil penelitian dari Rizki dkk (2016) yang meneliti tentang lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Wicaksono (2017) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung."

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang. Muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada

Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,567 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori tentang stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres terjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk

mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan (Astianto,2014)

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Qs Yusuf ayat 87:

يَبْنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْتَسُوا مِنْ رَوْحِ
 اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْتِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam Qs Al Insyirah ayat 5 yang artinya ; “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”. Seorang Muslim yang beriman, harus mempunyai sifat religiusitas yang menjadikannya berbeda dengan umat di dunia ini.

Dan juga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Ulinnuha (2018) hasil uji hipotesis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai p values menunjukkan sebesar 0,000 dengan nilai sigifikasi 0,05 dan nilai t statistic sebesar 3,817 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dan nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,423. Maka terbukti bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi

Stres Kerja

Pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,306 dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan, dan variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,444 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ yang berarti signifikan. Dari kedua jalur tersebut diperoleh hasil perhitungan jalur secara tidak langsung atau *indirect effect* menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebesar 0,135 yang diperoleh melalui

perkalian antara perhitungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan perhitungan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya variabel stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Oleh karena itu maka perusahaan perlu untuk memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwahidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Nabi Muhammad SAW. pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu?, doa tersebut adalah:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْحَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ
وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya : “Yaa Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemahkemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353)

Delapan sifat yang dijelaskan dalam do’a Nabi tersebut merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerjayang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada PDAM Among Tirto Kota Batu.
3. Stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat jika terdapat stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain :

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui stres kerja pada PDAM Among Tirto Kota Batu, sehingga pada para pimpinan perlu adanya peningkatakan perbaikan kualitas lingkungan kerja fisik maupun nonfisik agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat mengendalikan stres kerjanya.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian hanya terbatas pada lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja dan kinerja seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya, serta untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti objek yang lebih besar lagi karena dapat mempengaruhi terhadap hasil penelitian akhir.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Al-Hadits

- Achmad, S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmed, A. Ramzan. 2013. Effect of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*
- Ahmed, A. Ramzan. 2016. TheEffect of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*
- Al-Ameri, A.S. 2000. Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses. *Saudi Medical Journal*.
- Al-Omari, K., Okhasceh, H. 2017. The Influence of Work Environtment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan.
- Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arianto, D. A. N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* Volume 9 Nomor 2, Oktober 2013.
- Arnomo, Ilham. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memediasi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13.
- Astianti, A.,Supriadi, H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM. *Tugas Akhir STIESIA Surabaya*.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Cetakan I, Yogyakarta : Gava Media.
- Bohlander dan Snell. 2013. *Managing Human Resources*. Ohio : South-Western college Pub.
- Dessler, Garry. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Jakarta : Indeks.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government* (Pengalaman Dari Daerah).PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Gitosudarmo dan Sudita. 2000. *Pelaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, M. T. Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indo.
- Hidayati, Elly Wahyu. 2019. *SKRIPSI*. Judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Komitmen Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang".
- Isnaini, K. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Putra Nugraha Sntosa Mojogongo).
- Khuong, Mai Ngoc dan Vu Hai Yen. 2016. Investigate The Effect of Job Stress on Employee Performance – A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo : Jakarta.
- Leblebichi, D. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity : Case Study of A Bank In Turkey. *Journal of Business, Economics and Finance*.
- Liyas, Jeli Nata, Reza Primadi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf : Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Volume 2 Nomor 1, Januari – Juni 2017.
- Mahfudz, Mashuri, A. Sani. 2010. *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press : Malang.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelia, Penerbit PT. Pemaja Posdakarya Bandung.
- Muchinsky, P. M. 1997. *Psychology Applied to Work (5th edition)*. USA : Brooks / Coole Publishing, co.
- Muchtar. 2016. The Influence of Motivation and Work Environment in The Performance of Employee. *Sinergi Educational Journal*, Volume 6, Number 2, September 2016
- Mujib, Abdul. 2002. Motivasi Berprestasi Sbagai Mediator Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, Jakarta : Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Mulyadi, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nayati, Usman. 2002. *Al-Qur'an dan Psikologi*. Jakarta : Aras Pustaka.
- Nazuzhi, Chintya. 2015. The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in The Mobile Telecommunication Firm in Nairobi City County. *A Research Project Submitted in Partial of Business Administration*.
- Ningrum, T. D. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Makmur Alam Lestari. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghava Indonesia.
- Omotayo. 2015. Relationship Modelling Between Work Environment, Employee Productivity. *American Journal of Management*, Volume 15.
- Ozkan, Azzem and Mahmut Ozdeve Cioglu. 2012. The Effect of Occupational Stress on Burn Out and Life Satisfaction : A Study in Accountants. *Journal of Burn Out and Life Satisfaction in Accountants*, 47, PP : 2785 – 2798.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta : Bandung.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rahmawati, Swasto dan Prasetyo. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi KPP Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 2 Nomor 8.
- Rirai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.
- Rizky, A. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia.
- Rizky, M., Hamid, D. dan Mayowan. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 41, Nomor 1, Desember.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi Alih Bahasa : Handayani Pujaatmaka Edisi Keenam*. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1 Edisi 8*. Diterjemahkan Oleh : Dr. Handayani Pujaatmaka Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa : Handayani Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi 8 Jilid 2*. Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa : Benyamin Molan, Edisi 10*. Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba 4.
- Sarwono, S, W. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001 *Model Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Selye, H. 1974. *Stres Without Distress*. Philladelphia, New York : J.B.Lippincott.
- Sentoso, Suryadi P. 2001. *Model MSDM Indonesia, Asia Timur Jauh*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Shalahuddin, A. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta :Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sipatu, Lindanur. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *E-Journal Katalogis*. Vol. 1 No. 1, Januari 2013.
- Sobirin, Achmad. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja di PT. Madubaru Yogyakarta. *SKRIPSI Universitas Islam Indonesia*.
- Sondang, P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Supriyanto, S. Achmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. UIN Maliki Press, Malang.
- Szabo, S., Tache, Y., Somogyi, A. 2012. *The Legacy of Hans Selye and The Origins of Stress Research. A Retrospective 75 Years After His Landmark Brief "Letter" to The Edition of Nature. Stress, September 2012 ; 15 (5) 472 – 478.*
- Townley, C.T. 2001. *Knowledge Management and Academic Libraries. College and Research Libraries.*
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Universitas Komputindo *Jurnal Manajemen.*
- Ulinuha, Ahmad. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Baja Perkasa dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen 2018.*
- Vijayan, Mathangi. 2017. Impact of Job Stress on Employees' Job Performance in AAVIN, Combatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour.*
- <https://Studiislamkomprehensif.blogspot.com/2016/02/islam-dan-stress-kerja-baqiyatul.html?m=1>



LAMPIRAN

Lampiran 1
Output SPSS

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14561822
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

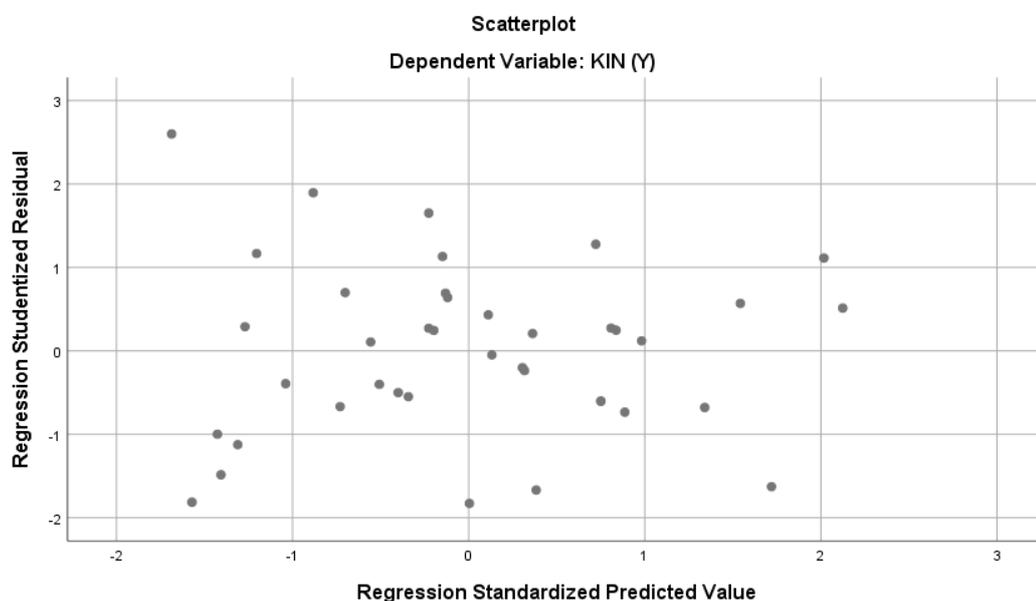
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		LK (X)	SK (Z)	KIN (Y)	
Spearman's rho	LK (X)	Correlation Coefficient	1,000	,561**	,451**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,003
		N	40	40	40
	SK (Z)	Correlation Coefficient	,561**	1,000	,591**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	40	40	40
	KIN (Y)	Correlation Coefficient	,451**	,591**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,003	,000	.
		N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Linieritas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633 ^a	,401	,368	2,29493	2,076

a. Predictors: (Constant), SK (Z), LK (X)

b. Dependent Variable: KIN (Y)

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,278	2,815		3,651	,001		
	LK (X)	,121	,055	,306	2,204	,034	,839	1,192
	SK (Z)	,270	,084	,444	3,197	,003	,839	1,192

a. Dependent Variable: KIN (Y)

Uji Analisis Path

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,368	2,29493

a. Predictors: (Constant), SK (Z), LK (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,232	2	65,116	12,364	,000 ^b
	Residual	194,868	37	5,267		
	Total	325,100	39			

a. Dependent Variable: KIN (Y)

b. Predictors: (Constant), SK (Z), LK (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,278	2,815		3,651	,001
	LK (X)	,121	,055	,306	2,204	,034
	SK (Z)	,270	,084	,444	3,197	,003

a. Dependent Variable: KIN (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,485 ^a	,235	,215	2,55828

a. Predictors: (Constant), LK (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,398	1	76,398	11,673	,002 ^b
	Residual	248,702	38	6,545		
	Total	325,100	39			

a. Dependent Variable: KIN (Y)

b. Predictors: (Constant), LK (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,458	2,779		5,203	,000
	LK (X)	,191	,056	,485	3,417	,002

a. Dependent Variable: KIN (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,402 ^a	,161	,139	4,41398

a. Predictors: (Constant), LK (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,412	1	142,412	7,309	,010 ^b
	Residual	740,363	38	19,483		
	Total	882,775	39			

a. Dependent Variable: SK (Z)

b. Predictors: (Constant), LK (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,502	4,794		3,233	,003
	LK (X)	-,261	,096	-,402	-2,704	,010

a. Dependent Variable: SK (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,322	,304	2,40857

a. Predictors: (Constant), SK (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,654	1	104,654	18,040	,000 ^b
	Residual	220,446	38	5,801		
	Total	325,100	39			

a. Dependent Variable: KIN (Y)

b. Predictors: (Constant), SK (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,097	2,328		6,057	,000
	SK (Z)	,344	,081	,567	4,247	,000

a. Dependent Variable: KIN (Y)

B. Variabel Lingkungan Kerja (X)

NO	PERTANYAAN	5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Intensitas masuknya sinar matahari ke dalam lingkungan kerja sudah sesuai dengan kondisi ruangan sehingga mata tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Intensitas cahaya lampu di dalam ruang kerja sudah cukup mendukung proses penyelesaian pekerjaan.					
3	Suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik di lingkungan kerja dan untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja..					
4	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) tersedia di lingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja.					
5	Ruang kerja saya terhindar dari kebisingan.					
6	Pemilihan warna dinding di lingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari.					
7	Corak dinding di ruangan saya membuat saya bersemangat saat bekerja					
8	Ruangan saya lebar dan luas sehingga memudahkan saya untuk bekerja					
9	Saya dapat bergerak leluasa saat bekerja.					
10	Saya merasa aman saat bekerja.					
11	Saya merasa terhindar dari berbagai tindakan kriminal yang dapat terjadi di kantor (misal : pencurian, kekerasan, dll)					
12	Hubungan kerja antar unit dapat terbina dengan baik					
13	Pegawai saling terbuka ketika menghadapi masalah baik dengan rekan kerja maupun atasan					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERTANYAAN	5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan					
5	Saya tidak menunda pekerjaan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Variabel Stres Kerja (Z)

NO	PERTANYAAN	5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan suasana pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.					
3	Para karyawan mendapat perlakuan yang adil dari atasan.					
4	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga membuat karyawan kesulitan dalam bekerja.					
5	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.					
6	Saya bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
7	Beban kerja yang diberikan kepada saya terasa adil dan wajar.					
8	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					

Lampiran 3

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ayu Amalia Putri

NIM/Jurusan : 15510034/Manajemen

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M.

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dimediasi Stres Kerja Pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	3 Juli 2019	Pengajuan Outline	1. 
2	5 Agustus 2019	Proposal	2. 
3	14 Agustus 2019	Revisi Proposal	3. 
4	28 Agustus 2019	Revisi Proposal	4. 
5	17 September 2019	Revisi Proposal	5. 
6	7 Oktober 2019	Revisi & Acc Proposal	6. 
7	8 November 2019	Seminar Proposal	7. 
8	15 November 2019	Acc Proposal	8. 
9	2 Maret 2020	Skripsi Bab 1-5	9. 
10	3 Maret 2020	Revisi & Acc Skripsi	10. 
11	4 Maret 2020	Acc Keseluruhan	11. 

Malang, 9 Maret 2020

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP. 19670816200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ayu Amalia Putri
NIM : 15510034
Handphone : 085645500440
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : azumiamasayu06015@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Yang Dimediasi Stres Kerja Pegawai PDAM Among Tirta
Kota Batu

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	20%	2%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 27 April 2020
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA.
NIP 197612102009122001