

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI INDARUNG V  
PT. SEMEN PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program  
Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



**WENI SYOFIA  
(2010/16251)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2015**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI INDRAMUG V  
PT. SEMEN PADANG**

Nama : Weni Syofia  
TM/NIM : 2010/16251  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2015

Diketahui Oleh :

Pembimbing I



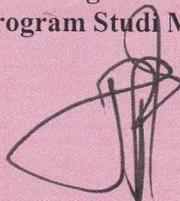
Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D  
NIP. 19740424 199802 2 001

Pembimbing II



Chichi Andriani, S.E, M.M  
NIP. 19840107 200912 2 003

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



Rahmiati, S.E, M.Sc  
NIP. 19740825 199802 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

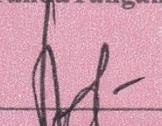
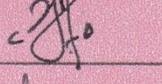
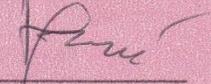
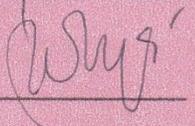
**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI INDARUNG V  
PT. SEMEN PADANG**

**Nama : Weni Syofia  
TM/NIM : 2010/16251  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi**

**Padang, Februari 2015**

**Tim Penguji**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1.	Ketua	: Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D	
2.	Sekretaris	: Chichi Andriani, S.E, M.M	
3.	Anggota	: Hendri Andi Mesta, S.E, Ak, M.M	
4.	Anggota	: Whyosi Septrizola, S.E, M.M	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Weni Syofia  
TM/NIM : 16251/2010  
Tempat/Tgl. Lahir : Batusangkar/ 09 Juli 1992  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jalan Teratai No. 85, Air Tawar Barat, Padang Utara  
No. Hp/Telp. : 085767705296  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT Semen Padang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang .
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, November 2014

Yang menyatakan

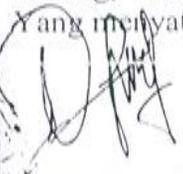
METERAI  
TEAPEL  
PELAKSANAAN PERSEKUTUAN  
TGL.

0CE36ACF588846867

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

  
Weni Syofia

TM/NIM: 2010/16251

## **ABSTRAK**

**Weni Syofia, 2010/16251. Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang.**

**Pembimbing 1 : Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D**

**Pembimbing II : Chichi Andriani, SE, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan (3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang yang berjumlah 57 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kausatif dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan; (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja; dan (3) Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT Semen Padang”**. Maksud dari penyusunan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Strata Satu (S<sub>1</sub>) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, sehingga dengan itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D selaku pembimbing I serta Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan.
2. Ibu Rosyeni Rasyid, S.E, M.E selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Hendri Andi Mesta S.E, Ak, M.M selaku penguji I dan Ibu Whyosi Septrizola, S.E, M.M selaku penguji II yang telah berkenan memberikan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.

4. Ibu Rahmiati, S.E,M.Sc dan Bapak Gesit Thabrani, S.E, M.TselakuKetua dan Sekretaris ProgramStudiManajemenFakultasEkonomiUniversitas Negeri Padangyangtelahmembantukelancaranpenulisanskripsiini.
5. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.
6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
7. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih pada kedua orang tua, ayah dan ibu serta keluarga yang telah memberikan kasih sayang, doa, semangat, dan dukungan baik materil maupun moril kepada penulis demi penyelesaian Strata Satu (S<sub>1</sub>) ini.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan, mahasiswa program studi Manajemen angkatan 2010 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah ikut memberikan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam skripsi ini, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan untuk perbaikan tulisan ini. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Februari 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b>	i
<b>KATA PENGANTAR</b>	ii
<b>DAFTAR ISI</b>	v
<b>DAFTAR TABEL</b>	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori	12
1. Pengertian Kinerja Karyawan	12
2. Pengertian Lingkungan Kerja	16
3. Pengertian Stres Kerja	25
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian	42
B. Waktu dan Tempat Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	43
D. Jenis dan Sumber Data	44
E. Teknik Pengumpulan Data	44

F. Definisi Operasional Variabel	45
G. Instrumen Penelitian	47
H. Uji coba instrumen penelitian	48
I. Teknik analisis data	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
1. Sejarah singkat perusahaan	57
2. Sumber Daya Manusia Perusahaan	58
3. Visi dan Misi Organisasi	60
4. Manajemen perusahaan	61
5. Struktur organisasi	63
6. Waktu kerja	64
B. Analisis Penelitian	
1. Deskriptif Data Responden	64
2. Deskripsi Variabel Penelitian	68
C. Hasil Analisis Data	72
1. Uji prasyarat analisis	72
2. Analisis jalur	74
D. Pembahasan	80
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan	86
B. Saran	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Tingkat Kemangkiran Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang	5
Tabel 2.	Laporan Shift Kerja Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang	6
Tabel 3.	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 4.	Rekapitulasi Jumlah Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang	43
Tabel 5.	Daftar Skor Jawaban Pernyataan	47
Tabel 6.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	48
Tabel 7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	65
Tabel 9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	67
Tabel 11.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 12.	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel 13.	Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	71
Tabel 14.	Kolmogorov-Smirnov Test	73
Tabel 15.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan	75
Tabel 16.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76
Tabel 17.	Rangkuman Hasil Analisis Data	78
Tabel 18.	Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Konseptual	41
Gambar 2	Struktur Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
Gambar 3	Sub Struktur 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	54
Gambar 4	Sub Struktur 2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54
Gambar 5	Struktur Organisasi PT. Semen Padang	63
Gambar 6	Grafik Scatterplot	74
Gambar 7	Sub Struktur 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan	75
Gambar 8	Koefisien Analisis Jalur	77

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumberdaya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. SDM merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran SDM meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, maka organisasi tidak akan berjalan, karena SDM merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan karena keberhasilan suatu manajemen tergantung pada kualitas sumberdaya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumberdaya manusia dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan menghasilkan kinerja yang positif, maka perusahaan akan mencapai tujuan yang efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja

karyawan, banyak faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, diantaranya adalah lingkungan kerja. Muchdarsyah (2003) dalam Suwatno (2011:161) menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh kemauan kerja yang tinggi, kemampuan serta lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja dapat dilakukan dengan memelihara sarana dan prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman, karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Kondisi seperti inilah yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang juga harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menunjang kinerja yang tinggi adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan seseorang mengalami ketegangan

karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Rivai (2011:1008) mengatakan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Dwi (2010) menunjukkan hasil adanya pengaruh signifikan negatif antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Melihat dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, maka penulis pada penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang. Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang merupakan salah satu unit yang paling sibuk dengan aktivitas produksi dalam pengolahan Semen Padang. Padatnya kegiatan operasional yang dilakukan oleh karyawan dan banyaknya target yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan, menyebabkan bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang jelas dan rencana kerja yang menyeluruh, maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

Oleh karena itu, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta meminimalisir stres kerja. Untuk itulah langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja di bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang dari hasil observasi yang dilakukan, yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar pabrik-pabrik dengan kondisi yang begitu bising dan berhadapan dengan alat berat yang membahayakan. Suara bising dan sirkulasi udara yang tidak baik di mana dipenuhi oleh kabut dan asap pabrik merupakan suatu masalah bagi karyawan yang akan menimbulkan stress dalam menjalankan aktivitas yang juga dapat merusak kesehatan karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tingginya tingkat stres kerja karyawan pada Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang, akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan jumlah kesalahan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan. Meningkatnya jumlah kesalahan yang terjadi dalam bekerja disebabkan oleh waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini membuat konsentrasi karyawan dalam bekerja akan terganggu sehingga terjadinya kesalahan-kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Terganggunya konsentrasi karyawan dalam bekerja akan berdampak kepada kuantitas yang dihasilkan dalam perusahaan, di mana jumlah produksi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari absensi atau tingkat kemangkiran karyawan dari bulan Desember 2013 hingga Maret 2014. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Kemangkiran Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT.

Semen Padang Desember 2013-Maret 2014.

Bulan	Jumlah Karyawan (1)	Jumlah Kerja (Hari) (2)	Jumlah Mangkir (Orang) (3)	Tingkat Kemangkiran %
Desember	57	22	19	1.51 %
Januari	57	20	18	1.57 %
Februari	57	20	19	1.66 %
Maret	57	22	21	1.67 %

Sumber : Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang (2013-2014).

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat peningkatan angka kemangkiran dari bulan Desember 2013 sampai bulan Maret 2014 yaitu dari 1,51% menjadi 1,67%. Tingkat kemangkiran tertinggi yaitu terjadi pada bulan Maret sebesar 1,67%. Berdasarkan standar ketidakhadiran karyawan pada Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang ditetapkan sebesar 5% per tahun atau 0,4% per bulan, kondisi ini memperlihatkan bahwa persentase tingkat absensi karyawan masih tinggi. Tingginya tingkat absensi karyawan pada Bagian Produksi Indarung V PT. semen Padang disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain pengambilan cuti, sakit, adanya karyawan yang melahirkan dan keperluan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah karena sering tidak masuk kerja dan akan mempengaruhi pekerjaannya.

Menurut Mathis (2001:101) untuk menghitung tingkat kemangkiran karyawan, dapat digunakan rumus:

$$\frac{\text{Hari yang hilang karena tidak hadir selama periode tersebut}}{(\text{Rata-rata jumlah tenaga kerja}) \times (\text{Jumlah hari kerja})} \times 100\%$$

Mathis (2001:100) mengatakan bahwa ketidakhadiran atau kemangkiran karyawan dapat disebabkan oleh berbagai alasan, seperti adanya keperluan pribadi, masalah keluarga, stres, penyakit pribadi dan lain sebagainya. Ketidakhadiran dan kemangkiran karyawan yang tinggi akan berdampak kepada pekerjaan yang mereka kerjakan, yang mana pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan dan target perusahaan tidak terealisasi dengan baik.

Selain dari tingkat absensi diatas, data mengenai shift kerja karyawan juga menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan, yang mana seringkali karyawan bekerja pada shift malam akan menimbulkan stres dalam bekerja. Data shift kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Laporan Shift Kerja Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang Desember 2013-Maret 2014

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Shift Kerja (Kali)		
		Pagi	Sore	Malam
Desember	57	8	8	8
Januari	57	8	8	8
Februari	57	8	8	8
Maret	57	8	8	8

Sumber : Bagian Produksi Indarung V PT Semen Padang (2013-2014).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang, peneliti memperoleh data shift kerja dimana terdapat tiga kali shift kerja yaitu shift pagi, shift sore dan shift malam. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa shift kerja malam (mulai pukul 22.00-07.00) dapat menimbulkan stres paling dominan bagi karyawan karena jadwal tersebut dianggap kurang produktif untuk bekerja. Selain itu, jarak yang cukup jauh antara perusahaan dengan tempat tinggal karyawan juga menjadi pemicu timbulnya stres kerja bagi karyawan. Terutama bagi karyawan perempuan, di mana banyak hal yang membuat tingkat stres karyawan perempuan lebih tinggi dibanding karyawan laki-laki. Seperti ketahanan tubuh dan stamina, keamanan dan keselamatan mereka dalam perjalanan menuju kantor dan faktor keluarga yang ditinggalkan saat harus bekerja pada shift malam. Demikian juga dengan karyawan laki-laki yang juga mengalami stres dalam bekerja ketika bekerja pada shift malam.

Berdasarkan data tersebut terdapat sebanyak 8 kali per karyawan yang bekerja pada shift malam (22.00-07.00), sebanyak 8 kali pada shift sore (15.00 - 22.00) dan sebanyak 8 kali pada shift pagi (07.00 -15.00) dalam setiap bulannya. Shift kerja tersebut tidak bersifat permanen. Di mana shift kerja tersebut bisa dirubah sewaktu-waktu oleh kepala bagian jika memang dibutuhkan perubahan jadwal shift kerja karyawan. Jika perubahan kembali dilakukan, maka karyawan akan kesulitan dalam menyesuaikan antara jadwal bekerja yang lama

dengan jadwal bekerja yang baru. Ada kalanya karyawan merasa keberatan dengan jadwal yang terbelah mendadak diberikan, tetapi karyawan harus tetap bekerja karena itu sudah menjadi tanggungjawab masing masing karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang disusun dalam sebuah skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dimana ada beberapa masalah yang ditimbulkan, antara lain:

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menimbulkan kinerja yang tidak baik.
2. Stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kinerja karyawan.
3. Masih rendahnya kinerja karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang.

### **C. Batasan Masalah**

Oleh karena banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka agar penelitian ini lebih terarah dan dapat dipahami dengan jelas, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang.

#### **F. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi di bidang Manajemen Sumberdaya Manusia mengenai kinerja karyawan.

###### b. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang mengkaji penelitian sejenis.

c. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suwatno dan Donni (2011:196), “Kinerja merupakan *Performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”. Smith (2011:196) menyatakan bahwa “*Performance is output derives from processes, human otherwise.*” Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia.

Irianto (2001) dalam Sutrisno (2010:171) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.” Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Menurut Wirawan (2009:5) “Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau

suatu profesi dalam waktu tertentu.” Istilah kinerja juga digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran karyawan dalam perusahaan tersebut.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Munandar (2001:144) mengatakan bahwa “Suasana tidak tenang atau bising pada lingkungan kerja banyak menimbulkan akibat negatif yang akan mempengaruhi prestasi dan kinerja karyawan.” Namun demikian hasil-hasil penelitian menunjukkan bukti yang berbeda-beda. Dapat disimpulkan terdapat bukti bahwa suara bising pada lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi dan kinerja karyawan, tidak mempunyai pengaruh dan menghasilkan peningkatan pada prestasi dan kinerja karyawan. Munandar (2001:374) juga mengatakan jika orang terlalu ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar, beban kerja berlebih dan tuntutan pekerjaan tinggi maka kinerja akan rendah.

Munchdarsyah (2003:3) menegaskan bahwa “Tercapainya kinerja produktif ditunjang oleh kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja dan hubungan kerja yang harmonis.” Sementara Mondy (2008:95) mengatakan

“Stres bisa menyebabkan kurangnya tingkat kehadiran, penggunaan alkohol dan obat-obatan lainnya secara berlebihan, kinerja yang buruk bahkan kesehatan yang buruk.” Stres merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Daft (2003:37) mengatakan “Ketika tingkat stres relatif rendah maka stres dapat menjadi kekuatan untuk menstimulasi perubahan yang diinginkan dan pencapaian hasil.” Beliau juga mengatakan penyebab timbulnya stres diantaranya adalah tuntutan tugas dan tuntutan peran. Stres dapat muncul dari tugas yang dibebankan, terlebih beban pekerjaan melebihi kemampuan karyawan. Demikian juga dengan peran seseorang dalam perusahaan. Tuntutan tugas dan tuntutan peran merupakan tanggungjawab yang dipercayakan perusahaan pada karyawan.

Anatan (2009:76) mengatakan bahwa “Tingkat stres yang dialami pasti berbeda-beda untuk setiap jenis pekerjaan.” Tingkat stres manajemen level bawah akan lebih rendah dibandingkan dengan manajemen level atas yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang lebih banyak. Stres dapat menimbulkan dampak positif maupun dampak negatif. Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental maupun fisik. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh, maka kinerja individu akan menurun.

Hasibuan (2010:204) mengemukakan beberapa faktor-faktor penyebab timbulnya stres, diantaranya beban kerja, tekanan, waktu dan konflik. Beliau mengatakan prestasi karyawan yang sedang mengalami stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran, berperilaku aneh, pemarah dan suka menyendiri. Rivai (2011:1008) juga mengatakan bahwa “Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.” Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka menjadi mudah marah dan agresif, tidak bisa rileks dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Suwatno (2011:255) mengatakan bahwa “Stres dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf antara lain taraf sedang dan taraf tinggi.” Dalam taraf sedang, stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja. Namun dalam taraf tinggi, individu akan merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja. Beliau juga menambahkan stres kerja timbul karena beban kerja yang berlebihan. Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan

pekerjaan tersebut. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### **c. Indikator-indikator Kinerja**

Miner (1990:180) mengemukakan secara umum indikator-indikator dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

#### 1) Kualitas yang dihasilkan

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan pekerjaan.

#### 2) Kuantitas yang dihasilkan

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.

#### 3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

#### 4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2007:240), “Lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar organisasi yang berpotensi

mempengaruhi kinerja organisasi.” Kekuatan-kekuatan ini biasanya meliputi pemasok, pelanggan, pesaing, badan peraturan pemerintah, kelompok-kelompok tekanan publik dan sebagainya. Menurut Wursanto (2005:288) “Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya.” Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Menurut Rivai (2004:168), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.” Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Anoraga dalam Suwandi (2006), “Lingkungan kerja disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pemimpin, suhu serta penerangan dan sebagainya.” Hal ini sangat penting mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

**b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja**

Menurut Wursanto (2005:56) yang termasuk kedalam unsur lingkungan kerja antara lain :

1. Kondisi atau situasi yang secara langsung ataupun tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi, karena situasi atau kondisi selalu mengalami perubahan.
2. Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.
3. Wilayah organisasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi. Wilayah operasi dibedakan menjadi:
  - a. Wilayah kegiatan, menyangkut jenis kegiatan apa saja yang boleh dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.
  - b. Wilayah jangkauan, menyangkut wilayah operasi organisasi.
  - c. Wilayah personil, menyangkut semua pihak (orang-orang, badan-badan) yang mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi.
  - d. Wilayah kewenangan atau kekuasaan, menyangkut semua urusan, persoalan, kewajiban, tugas, tanggungjawab dan kebijaksanaan yang

harus dilakukan dalam batas-batas tertentu yang tidak boleh dilampaui sesuai dengan aturan main dan peraturan yang berlaku.

#### 4. Kondisi Lingkungan Kerja

##### a. Kondisi lingkungan yang menyangkut segi fisik

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang meliputi:

- 1) Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja karyawan. Termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik, sehingga para karyawan merasa betah bekerja.
- 2) Tersedianya beberapa fasilitas, seperti:
  - a) Peralatan kerja yang cukup memadai.
  - b) Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga dan kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
  - c) Tersedianya sarana transportasi khusus antar jemput karyawan.
- 3) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan

memberikan berbagai fasilitas seperti di atas diharapkan para karyawan akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki perusahaan yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin dan loyalitas tinggi.

b. Kondisi Lingkungan Kerja Yang Menyangkut Segi Psikis

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis antara lain:

- 1) Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya, meliputi:
  - a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
  - b) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil).
  - c) Merasa aman dari segala macam tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para karyawan.
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertical dan horizontal
  - a) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan. Cara mewujudkannya adalah sebagai berikut:

- (1) Mengadakan anjingsana ke rumah-rumah karyawan pada saat tertentu. Dengan begitu karyawan akan merasa senang dan bangga.
  - (2) Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi karyawan, sepanjang karyawan yang bersangkutan tidak keberatan.
  - (3) Membela kepentingan bawahan, sepanjang tidak berlawanan dengan peraturan yang berlaku.
  - (4) Membela bawahan dari pihak-pihak lain, meskipun secara intern bawahan itu mendapat teguran bahkan mendapat peringatan keras dari pimpinan.
  - (5) Melindungi bawahan dari ancaman yang datang dari pihak lain, sepanjang bawahan tersebut pada garis yang benar.
- b) Loyalitas yang bersifat horizontal, adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau karyawan setingkat.
- 3) Adanya perasaan puas dikalangan karyawan.

Perasaan puas ini akan terwujud apabila karyawan merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial.

## 5. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

### a. Lingkungan Kerja Fisik

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

### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2002:171) 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.

## 6. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) adapun indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### a. Penerangan/ Cahaya

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

### b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### c. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam

jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Keamanan Kerja

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

e. Hubungan Karyawan

Hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang tersedia di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

### 3. Stres Kerja

#### a. Pengertian Stres Kerja

Mondy (2008:95) mendefinisikan “Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu.” Menurut Rivai (2004:516) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.” Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Ivancevich dan Matterson (2002:226) menyatakan bahwa “*Stres is an adaptive response, moderated by individual differences, that is a consequences of any axternal (environmental) action, situation or event that places excessive phychological and/or demand upon a person.*” Stres merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Hasibuan (2010:204), “Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi

seseorang.” Orang-orang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis, mereka sering menjadi marah-marrah, agresif, tidak dapat rileks atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Szilagyi dalam Gitosudarmo (2000:50) “Stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.” Dapat dikemukakan tiga komponen dari stres yaitu komponen stimulus, komponen respon dan komponen interaksi.

Menurut Daft (2003:34) “Stres merupakan respon psikologis dan respon emosional individu pada stimuli yang menimbulkan kebutuhan fisik dan psikologis pada individu dan menciptakan ketidakpastian dan gagalnya kendali diri ketika hasil penting dipertaruhkan.” Stimuli ini disebut stressor, menghasilkan beberapa kombinasi dari rasa frustrasi (ketidakmampuan mencapai tujuan, tidak mampu memenuhi tenggat waktu karena ketidakcukupan sumber daya) dan kegelisahan seperti takut tidak disiplin.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respon seseorang terhadap tekanan yang diberikan padanya baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dia lakukan dalam organisasi.

## **b. Sumber Stres Kerja**

Menurut Ivancevich dan Matterson (2003:55) sumber stres kerja dibagi sebagai berikut:

### 1) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik antara lain kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan dan keluasan wilayah kerja.

### 2) Stres yang bersumber dari tingkatan individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

#### a) Konflik peran

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para karyawan atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik.

#### b) Peran yang rancu / tidak jelas

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c) Beban kerja yang berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

d) Tanggung jawab terhadap orang lain

Dalam berbagai kasus, tanggungjawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres. Karena tanggung jawab ini akan berkaitan dengan pengambilan keputusan yang dapat memberikan kepuasan bagi berbagai pihak.

e) Kesempatan untuk mengembangkan karir

Yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangannya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya.

f) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah kesesuaian pekerjaan

dengan kemampuan para karyawan sehingga akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

### 3) Stres yang bersumber dari Kelompok dan organisasi

#### a) Stres yang bersumber dari kelompok

Stres disini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan oleh perbedaan-perbedaan diantara mereka. Stres ini antara lain pertama, hilangnya kekompakan kelompok. Kecenderungan untuk bersatu diantara anggota kelompok disebut dengan kekompakan. Hilangnya kekompakan ini dapat mengakibatkan rendahnya moral kerja, tampilan kerja yang buruk serta perubahan fisik seperti tekanan darah yang meningkat. Kedua, tidak adanya dukungan yang memadai yaitu dukungan dari sesama anggota kelompok. Misalnya dalam membagi masalah. Ketiga, konflik intra dan inter kelompok.

Yang dimaksud dengan konflik disini adalah adanya tindakan-tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih. Konflik dan stres terjadi jika antara individu ada satu hal terjadi pertentangan. Konflik dalam hal ini dibagi menjadi :

- (1) *Intragroup conflict* jika terdapat ketidaksesuaian antara anggota kelompok tentang bagaimana pemecahan masalah .

konflik ini disebabkan oleh adanya persepsi, pengalaman, nilai atau sumber informasi yang berbeda di antara mereka.

- (2) *Intergroup conflict* terjadi karena kurang adanya koordinasi yang baik diantara beberapa kelompok, padahal kelompok-kelompok tersebut di dalam melaksanakan tugasnya bergantung dan berkomunikasi satu dengan yang lainnya.

b) Stres yang bersumber dari organisasi

Stres disini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi antara lain:

- (1) Iklim organisasi

Iklim dapat mempengaruhi tingkah laku diantara individu-individunya atau diantara kelompoknya dan juga interaksi diantara mereka.

- (2) Struktur Organisasi

Merupakan stress yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres.

(3) Teritorial Organisasi

Teritorial Organisasi merupakan istilah yang menggambarkan ruang pribadi (*personal space*) atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, berpikir atau bergurau. Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap ruang pribadi mereka. Teritorial organisasi berkaitan dengan bagian-bagian organisasi yang dirasakan akrab, di luar itu sebagai wilayah yang asing.

(4) Teknologi

Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi output yang diinginkan. Jika peralatan yang diperlukan kurang menunjang pekerjaan maka hal tersebut bisa menimbulkan stres.

(5) Pengaruh Pimpinan

Pimpinan seringkali mempunyai pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan aspek-aspek lain dalam pekerjaan. Pengaruh ini salah satunya bersumber dari tingkat kewenangan dan kekuasaan.

### c. Faktor-faktor Penyebab Stres

Menurut Gitosudarmo (2000:53) faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu faktor yang bersumber dari luar dan dari individu itu sendiri. Penyebab stres yang bersumber dari luar dibedakan menjadi stres yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber stres yang berasal dari individu itu sendiri seperti kepribadiannya, kebutuhan, nilai, tujuan, umur dan kondisi kesehatan. Sedangkan penyebab stres yang bersumber dari faktor lingkungan kerja, seperti faktor lingkungan fisik yang meliputi cahaya yang terlalu terang, situasi yang gaduh dan terperatur yang terlalu panas.

Menurut Daft (2003:37) ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu :

#### 1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan stressor yang muncul dari tugas yang dituntut oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu.

#### 2) Tuntutan fisik

Tuntutan fisik merupakan stressor yang dikaitkan dengan keadaan dimana individu bekerja. Beberapa orang harus mengatasi kerja dalam keadaan yang dirancang dengan buruk, seperti sebuah kantor dengan penerangan yang tidak cukup, ruang kerja yang menyiksa, tempat kerja yang tidak nyaman, polusi udara yang tidak baik bagi kesehatan dan

terbatasnya sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan. Hal ini tentu akan menimbulkan stres bagi karyawan dalam bekerja.

### 3) Tuntutan peran

Tuntutan peran merupakan tantangan yang dikaitkan dengan peran, ini adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang karena posisi orang tersebut dalam kelompok.

Menurut Mondy (2008:96) faktor-faktor penyebab stres dalam organisasi adalah faktor keorganisasian dan faktor pribadi. Faktor-faktor keorganisasian terdiri dari budaya perusahaan, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja. Kondisi kerja termasuk karakteristik tempat kerja serta mesin dan perkakas yang digunakan yang juga dapat menimbulkan stres. Kelebihan beban, kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang kurang, pemeliharaan tempat kerja yang buruk dan peralatan yang rusak bisa berpengaruh buruk pada semangat kerja dan meningkatkan stres. Sementara faktor pribadi terdiri dari faktor keluarga dan faktor finansial yang juga dapat menimbulkan stres.

Anoraga (2001: 86) mengidentifikasi beberapa indikator indikator dari stres kerja, antara lain:

- 1) Intimidasi dan tekanan
- 2) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 3) Pekerjaan yang berbahaya
- 4) Beban kerja

5) Target yang diharapkan tidak realistis

**d. Efek Stres Kerja**

Cox (2005) dalam Suwatno (2011:260) mengidentifikasi efek dari stres kerja yang mungkin muncul, yaitu :

1. Dampak Subjective (*subjective effect*)

Dampak ini berupa kekhawatiran/kegelisahan, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (*behavioral effective*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja diantaranya peledakan emosi dan perilaku impulsive.

3. Dampak Kognitif (*cognitive effect*)

Dampak nya seperti ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecemasan dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (*physiological effect*)

Dampak dari stress ini antara lain kecanduan glukosa, darah tinggi, denyut jantung meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (*health effect*)

Seperti sakit kepala dan migraine, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

#### 6. Dampak Organisasi (*organizational effect*)

Dampaknya seperti produktivitas menurun, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

#### e. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2004:517) terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, penghasilan dan produktivitas. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

##### a. Pendekatan Individu meliputi :

- 1) Meningkatkan keimanan
- 2) Melakukan meditasi dan pernapasan
- 3) Melakukan kegiatan olahraga
- 4) Melakukan relaksasi
- 5) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- 6) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

##### b. Pendekatan Perusahaan meliputi :

- 1) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- 2) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- 3) Menyediakan sarana olahraga

- 4) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- 5) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- 6) Melakukan restrukturisasi tugas
- 7) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

**f. Cara Mengelola Stres Kerja**

Program penanggulangan stres kerja dapat ditawarkan atas dasar yang lebih luas pada perusahaan. Beberapa program memusatkan perhatian pada masalah-masalah tertentu seperti program penanggulangan masalah alkohol dan penyalahgunaan obat-obatan, program relokasi pekerjaan, program penyuluhan karier dan sebagainya.

1) Program Klinis

Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Ada empat unsur dalam pendekatan ini. Pertama, diagnosis yang dapat dilakukan dengan cara orang yang mempunyai masalah dapat meminta pertolongan kepada unit kesehatan dan karyawan berusaha mendiagnosis masalahnya. Kedua, pengobatan (*treatment*) yang berupa penyediaan penyuluhan atau terapi dorongan. Jika staf dalam perusahaan tidak dapat menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli di lingkungan tersebut. Ketiga, penyaringan (*screening*) berupa pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan ketegangan. Hal ini dilakukan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini. Keempat, pencegahan

(*prevention*) berupa pendidikan dan bimbingan yang dilakukan untuk meyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan risiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menanggulangi stres.

2) Program Keorganisasian

Berbagai program dapat digunakan untuk mengatasi stres, diantaranya adalah merencanakan manajemen berdasarkan sasaran, program pengembangan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi, pembentukan kelompok kerja, pembentukan jadwal kerja dan penyediaan fasilitas kesehatan karyawan.

3) Penanggulangan secara mandiri

Penanggulangan secara mandiri dapat dilakukan dengan cara mencoba untuk santai atau bersikap tenang, kenali permasalahan, ketahui apa yang membuat diri resah, terapi dan mengikuti kegiatan sosial yang dapat menghindari permasalahan sejenak, hadapi dengan baik dan selesaikan dengan cepat, atur jadwal dan buat jadwal yang harus diprioritaskan terlebih dahulu serta tentukan mana yang dapat ditunda, diskusikan masalah dengan atasan atau psikolog, ceritakan masalah yang dihadapi kepada keluarga atau pasangan, buatlah keseimbangan dengan membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga, pahami tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan dan tumbuhkan kekuatan dari dalam diri seperti keikhlasan menerima masalah dan berdoa.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji dan meneliti masalah yang serupa yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2010) dengan jumlah sampel 50 orang karyawan yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gaffar (2012) dengan sampel 60 orang karyawan yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2012) dengan jumlah sampel 70 orang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2010) dengan jumlah sampel 69 orang juga menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Lucky (2011) dengan jumlah sampel 74 orang yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Penulis</b>	<b>Sampel dan Metode</b>	<b>Variabel Eksogen</b>	<b>Variabel Endogen</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1	Dwi (2010)	Karyawan PT Pataya Raya Semarang. Regresi Berganda	Lingkungan Kerja Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif dan Stres Kerja berpengaruh signifikan negatif
2	Gaffar (2012)	Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah V Makassar. Regresi Berganda	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Sartika (2012)	Karyawan PT Sinar Galesong Pratama Makassar. Regresi Berganda	Lingkungan Kerja Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Rizki (2010)	Karyawan P.B PBR Jepara Artha. Regresi Berganda	Stres Kerja Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Stres Kerja berpengaruh signifikan negative terhadap Kinerja Karyawan
5	Lucky (2011)	Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Regresi Berganda	Motivasi Kerja Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **C. Kerangka Konseptual**

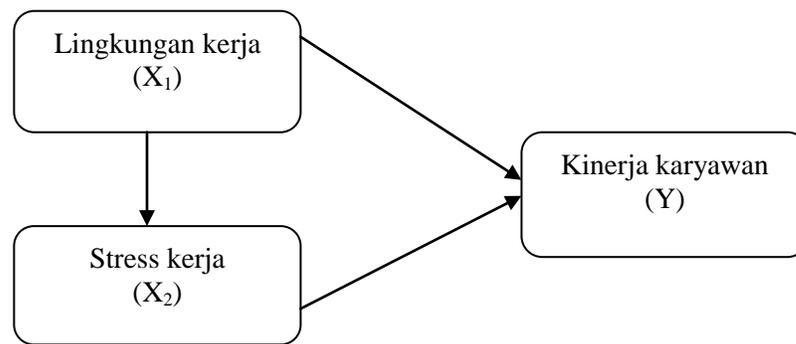
Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan pada batasan masalah dan perumusan masalah yang ada. Kinerja karyawan dimaksudkan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan. Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis di sini merupakan suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja yang dapat muncul dari beban kerja yang berlebihan, disiplin, lingkungan kerja yang tidak kondusif, semangat kerja yang rendah, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan dapat meminimalisir stres kerja yang diakibatkan oleh lingkungan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja. Pada penelitian ini,

lingkungan kerja dan stres kerja merupakan variabel bebas (X) sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini seperti pada gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis penelitian tersebut:

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur (*path analysis*) antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, maupun antara variabel penyebab melalui variabel penyebab lainnya terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Indarung V PT Semen Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin bagus kualitas lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin bagus kualitas lingkungan kerja, maka stres kerja karyawan akan semakin rendah.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dilihat dari fenomena yang diamati, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran kepada kepala biro Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang.

1. Dalam masalah kinerja, secara keseluruhan kinerja karyawan Bagian Produksi Indarung V PT. Semen Padang sudah cukup baik. Namun untuk dapat meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi hendaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena apabila hal tersebut tidak diperhatikan, maka akan memicu timbulnya stres dalam bekerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja.
2. Dalam hal lingkungan kerja, hendaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Misalnya menyangkut keamanan kerja, tingkat kebisingan dan hubungan antar karyawan sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Apabila hal tersebut telah diperhatikan dan dievaluasi, maka lingkungan yang kondusif untuk bekerja akan tercipta.
3. Untuk meminimalisir stres kerja dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjaga hubungan baik dalam perusahaan dan beberapa hal lainnya seperti: kecocokan dengan pekerjaan, beban kerja

yang tidak melebihi kemampuan karyawan, tidak adanya intimidasi dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ashar Sunyoto, Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus PT Pataya Raya Semarang*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Edy, Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hulaifah Gaffar. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah V Makassar*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Husein, Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS. Edisi Revisi III*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Indriantoro dan Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriyo, Gitosudarmo. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M. 2002. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Lina, Anatan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Lucky Wulan Analisa. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Malayu S. P, Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.