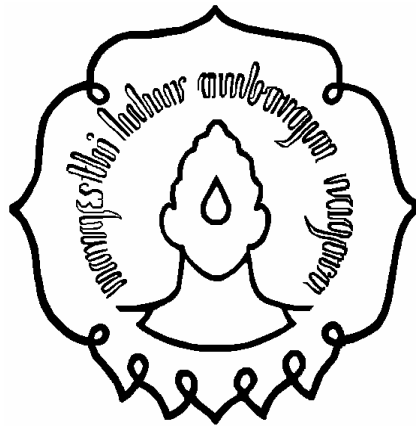


PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, USIA MASA PENSIUN,  
DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PERSEROAN TERBATAS (PT) DUTA ANANDA TEXTILE  
PEKALONGAN

**Tesis**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat  
Magister Program Studi Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup



Oleh:

**Rochman**

**NIM: S820907011**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA  
2008**

PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, USIA MASA PENSIUN,  
DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PERSEROAN TERBATAS (PT) DUTA ANANDA TEXTILE  
PEKALONGAN

Disusun oleh:

Rochman  
NIM: S820907011

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I	Prof. Dr. H. Soegiyanto, S.U.(.....) (.....) NIP. 130 516 324		
Pembimbing II	Drs. T. Widodo, M.Pd. (.....) (.....) NIP. 130 786 668		

Mengetahui  
Ketua Program Studi Pendidikan  
Kependudukan dan Lingkungan Hidup

**Prof. Dr. H. Sigit Santosa, M.Pd.**  
**NIP. 130 529 725**

PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, USIA MASA PENSIUN,  
DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PERSEROAN TERBATAS (PT) DUTA ANANDA TEXTILE  
PEKALONGAN

Oleh

**ROCHMAN**

NIM. S820907011

Telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji

Pada tanggal: 3 November 2008

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. H. Sigit Santosa, M.Pd.	(.....)
Sekretaris	:	(.....)
Anggota Penguji:		
	1. Prof. Dr. H. Soegiyanto, S.U.	(.....)
	2. Drs. T. Widodo, M.Pd.	(.....)

Surakarta, 3 November 2008

Mengetahui  
Direktur Program Pascasarjana UNS

Ketua Program Studi Pendidikan KLH

**Prof. Drs. Suranto, M.Sc., Ph.D.**  
**NIP. 131472192**

**Prof. Dr. H. Sigit Santosa, M.Pd.**  
**NIP. 130 529 725**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : ROCHMAN  
NIM : S. 820907011

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa tesis berjudul: “Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda Textile Pekalongan”, adalah betul-betul karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam tesis ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan tesis dan gelar yang saya peroleh dari tesis tersebut.

Surakarta,

Yang membuat pernyataan,

**Rochman**

### **MOTTO**

“Bukan kecerdasan saja yang membawa sukses tetapi juga untuk sukses,  
komitmen untuk bekerja keras dan keberanian untuk percaya pada dirimu sendiri”

(Jamie Winship)

“Kendati sabar pertamakali rasanya pahit, sungguh pada akhir-akhirnya  
aku menuai buahnya yang manis”.

(Muhammad bin Ja'far)

## PERSEMBAHAN

Dengan untaian kasih sayang yang  
berselimutkan cinta kasih, tesis ini  
kupersembahkan untuk:

- ❖ *Ibu dan Bapak*
- ❖ *Istriku*
- ❖ *Anak-anakku*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur ke hadirat Allah SWT, atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul: “Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda Textile Pekalongan” guna memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini tidak akan dapat selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. dr. H. Syamsulhadi, Sp.Kj., selaku Rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan di Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Prof. Drs. Suranto, M.Sc., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan kesempatan mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana.
3. Prof. Dr. H. Sigit Santosa, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup pada Program PascaSarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan kesempatan mengikuti pendidikan di Program Studi Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup.
4. Prof. Dr. H. Soegiyanto, S.U. selaku pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu serta dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan,

petunjuk dan arahan yang sangat berharga sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Drs. T. Widodo, M.Pd. selaku pembimbing pendamping yang telah bersedia meluangkan waktu serta dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan yang sangat berharga sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Pimpinan PT. Duta Ananda Textil Pekalongan dan seluruh karyawan yang telah membantu memberikan informasi untuk kelancaran penyelesaian tesis ini.
7. Rekan-rekan Pascasarjana UNS dan semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti.

Akhirnya dengan menyadari terbatasnya kemampuan yang ada pada diri peneliti, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan. Semoga hasil dari tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya maupun bagi pembaca umumnya.

Surakarta,

Penulis

Rochman

## DAFTAR ISI



**Halaman**

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORETIK DAN HIPOTESIS.....	13
A. Landasan Teoretik.....	13

		10
	1. Kinerja Pegawai .....	13
	2. Faktor Lingkungan Kerja .....	21
	3. Usia Masa Pensiun .....	30
	4. Tingkat Stres Kerja .....	32
	B. Penelitian yang Relevan .....	49
	C. Kerangka Berpikir.....	52
	D. Pengajuan Hipotesis .....	54
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN .....	55
	A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	55
	1. Tempat Penelitian .....	55
	2. Waktu Penelitian .....	55
	B. Metode Penelitian .....	56
	C. Pengumpulan Data .....	57
	D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	57
	E. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	59
	F. Instrumen Penelitian .....	59
	1. Uji Validitas Angket .....	60
	2. Uji Reliabilitas .....	64
	G. Teknik Analisis Data .....	65
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	69
	A. Gambaran Umum Perusahaan.....	69

	11
B. Deskripsi Data .....	73
C. Hasil Analisis Data .....	74
D. Pengujian Hipotesis .....	76
E. Interpretasi .....	79
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	80
G. Keterbatasan Penelitian .....	81
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....	83
A. Kesimpulan .....	83
B. Implikasi .....	83
C. Saran-saran .....	84
DAFTAR PUSTAKA .....	86
LAMPIRAN .....	89

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel:</b>	<b>Halaman</b>
1. Jadwal Penelitian .....	55
2. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja .....	61
3. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Tingkat Stres Kerja.....	62
4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai .....	63
5. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket .....	65
6. Jenis Kelamin Responden.....	73
7. Usia Responden .....	73
8. Pendidikan Responden .....	74
9. Hasil Analisis Regresi Berganda .....	75

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar:</b>	<b>Halaman</b>
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja ( <i>Performance</i> ).....	19
2. Model Stres dalam Pekerjaan .....	34
3. Model Tekanan Stres .....	39
4. Kerangka Berpikir.....	52

**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran:</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner .....	89
2. Data Kuesioner .....	97
3. Regresi Linier Berganda .....	103
4. Tabel Harga Kritis dari r.....	104
5. Data Tabel t .....	105
6. Data Uji F .....	106

## ABSTRAK

Rochman, NIM: S820907011. "Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda Textile Pekalongan". *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, Juni 2008.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textil Pekalongan; (2) mengetahui pengaruh usia masa pensiun terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textil Pekalongan; (3) mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textil Pekalongan; (4) secara bersama-sama yaitu faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textil Pekalongan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Duta Ananda Textil Pekalongan yang berjumlah 314 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yaitu secara acak atau *random sampling* yaitu sebanyak 60 responden (19,1%) dari jumlah populasi 314 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan cara penyebaran kuesioner instrumen. Metode analisis yang digunakan dalam mencapai tujuan penelitian adalah *Hierarchical Regression Analysis* dan Uji t. nilai uji validitas instrumen dinyatakan valid dan uji reliabilitas dinyatakan reliabel atau andal.

Hasil pengujian dalam penelitian ini adalah: (1) faktor lingkungan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,405 > 2,00$ ); (2) usia masa pensiun berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,947 > 2,00$ ); (3) tingkat stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,444 > 2,00$ ); (4) secara bersama-sama faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textil Pekalongan.

## ABSTRACT

Rochman, NIM: S820907011. "The Factor Influence of Job's Area, Pension aged, and Job Stressing grade to the job's official in PT. Duta Ananda Textile Pekalongan". *Thesis*. Post-Graduate Program Sebelas Maret University of Surakarta, June 2008.

The aim of this research is (1) to measure the factor influence of job's area official of PT. Duta Ananda Textile Pekalongan; (2) to measure the influence of pension aged to the job's official of PT. Duta Ananda Textile Pekalongan; (3) to measure the influence of job stressing grade to the job's official of PT. Duta Ananda Textile Pekalongan; (4) simultaneously the job area factor, pension aged, and job stressing grade have influence strongest negatively to the job's official of PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.

The population in this research is all of the official of PT. Duta Ananda Textile Pekalongan amount to 314 official.

The technique of sample taken from "random sampling" to the 60 respondents (19,1%) from 314 official. The data collection done by giving questionnaire. Analysis method used to reach the aim of this research is Hierarchical Regression Analysis and t-tested. Test value of instrument validity and reliability is reliable.

The result of the research: (1) job area factor influenced negatively to the job's official significantly. Its evidence is value  $t_{\text{account}} > t_{\text{table}}$  ( $2,405 > 2,00$ ); (2) pension aged influenced significantly to the job's official. Its evidence is value  $t_{\text{account}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4,947 > 2,00$ ); (3) job stressing grade influenced significantly to the job's official. Its evidence is value  $t_{\text{account}} > t_{\text{table}}$  ( $2,444 > 2,00$ ); (4) simultaneously the job area factor, pension aged, and job stressing grade have influence strongest negatively to the job's official of PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai dan usaha untuk meningkatkan produktifitas kerja, maka lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus menjadi perhatian, karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi priduktifitas kerja. Begitu banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini.

Lingkungan kerja adalah: “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibenarkan” (Tesis Nur Haryani,2006).

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, menyebutkan terjadinya suatu pergerakan yang cepat pada bisnis. Selain itu iklim usahapun berubah sangat cepat pula. Akibat perkembangan yang cepat serta situasi yang berubah-ubah ini, timbul berbagai peluang serta ancaman bagi dunia usaha. Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan yang mampu mengendalikan jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas kerja secara menyeluruh, karena merupakan satu-satunya aset prusahaan yang hidup di samping aset-aset lain yang bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, dan persediaan barang. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang

berbeda dengan aset lain, sebab aset Sumber Daya Manusia memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan optimal mampu memberikan sumbangan bagi perusahaan secara aktif.

Tersedianya Sumber Daya Manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis organisasi atau perusahaan. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan, dan hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri pegawai sendiri.

Kemampuan berproduktivitas seorang pegawai sangat tergantung pada diri pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, usaha-usaha peningkatan produktivitas kerja sebaiknya berpangkal tolak pada pegawai itu sendiri, yang merupakan fungsi utama dari fungsi manajemen, yaitu bagaimana mendorong pegawai agar mau bekerja lebih giat, kompak dan efektif. Untuk itu agar produktivitas kerja pegawai lebih meningkat, maka organisasi tempat mereka bekerja harus mampu menciptakan suasana kerja sedemikian rupa, sehingga tiap individu dapat memotivasi dari mereka sendiri untuk mau menyerahkan semua usaha produktif mereka demi kemajuan perusahaan. Jadi karakteristik individu dan pekerjaan mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Kepribadian pegawai dalam menghadapi perubahan situasi lingkungan kerja, kadang ada yang bersikap tidak siap, tidak puas, tidak dapat menerima, merasa kecewa terhadap suatu kebijakan, tetapi ada juga pegawai yang bersifat pasrah untuk menerima apa yang terjadi pada dirinya.

Pegawai yang berpikir positif dalam menghadapi perubahan situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya, akan bersikap dan berperilaku dengan menunjukkan rasa keoptimisannya, berani terhadap tantangan, siap terhadap kegagalan, mempunyai prinsip bahwa hal itu menjadi konsekwensi dari statusnya sebagai birokrasi perusahaan.

Kenyataan bahwa pegawai yang situasi faktor lingkungan kerjanya banyak menghadapi kesulitan, tegang, tidak nyaman, kurang harmonis dalam hal hubungan antar pegawai, hal demikian akan mendorong pegawai menjadi stres kerja. Akan tetapi hal itu dapat saja berbalik, jika seorang pegawai dalam menghadapi situasi dan kondisi yang cenderung negatif, karena motivasinya tinggi dalam menghadapi, maka stres kerja akan berdampak positif.

Gejala lain yang dapat diamati dari perubahan situasi dan kondisi keris bahwa ada sebagian pegawai yang menghadapi permasalahan yaitu menjelang usia pensiun. Gejala dari perubahan sikap pegawai yang akan memasuki usia pensiun dalam perilaku kerjanya seperti sifat malas kerja, dalam penyelesaian tugas kerja tidak tepat waktu, etos dan waktu kerja tak optimal (semisal sering kosong di tempat kerja dan sportivitas kerja menurun). Berperilaku seakan bagaimana dapat membawa bekal apa ketika akan pensiun, pindah jabatan atau kariernya, tak berperilaku kompak dalam organisasi, egoismenya tinggi, pesimistis, bahkan tak segan bersikap dan berbicara untuk menyatukan identitas dan kredibilitas antar pegawai.

Selain masalah di atas, penghambat dari kinerja pegawai adalah stres. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas

dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Ini bisa terlihat misalnya kinerja yang unggul yang ditunjukkan oleh seorang atlet atau penangung dalam situasi-situasi yang "mencekam". Individu semacam itu sering menggunakan stres secara positif untuk meningkatkan kinerja mendekati maksimum mereka. Stres pekerjaan adalah suatu konsep penting dalam studi organisasional yang diperoleh dari respon karyawan di sekitarnya. Stres pada tingkatan tertentu dapat mendorong munculnya kinerja yang optimal. Akan tetapi tingkat stres yang tinggi atau tingkat rendah dan berkepanjangan, dapat mendorong penurunan kinerja dari karyawan (Robbins, 2001: 2). Stres kerja sering disebut sebagai faktor penghambat kinerja, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Indra, 2002: 4) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada fisik dan non fisik karyawan dan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Randall Schuler (1980) mendefinisikan stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Salah satu faktor yang menghambat kinerja karyawan adalah adanya tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasional. Menurut Robbins (2001) tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang

berlebihan atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan stres. Greehaus dan Bentell (1985) meneliti ada beberapa faktor organisasional yang secara positif menimbulkan stres ditingkat kerja adalah konflik, penghalangan karir, keterasingan dan lingkungan kerja yang tidak pasti.

Beberapa sumber stres yang menurut Gary Cooper (1994) dianggap sebagai sumber stres kerja adalah stres kerja adalah stres karena pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebih juga dapat menyebabkan stres, jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan, akan mengakibatkan karyawan tersebut mudah lelah, sedangkan beban kerja yang berlebih bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.

Ada sebuah penelitian tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, alau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Karyawan stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen (Rice, 1992: 6). Kenyataan seperti ini mungkin

banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya. Akibatnya, sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Pemahaman hal itu bahwa di dalam jiwa yang stres, aktivitas kerja pegawai tidak akan bisa bekerja secara optimal di dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya.

Berbagai kompleksitas dari permasalahan kepegawaian di kantor yang dihadapi, tentu akan dapat meningkatkan beban kerja dan ujungnya akan berdampak pada permasalahan-permasalahan organisasi internal institusi tersebut. Sebagaimana dampak permasalahan yang dihadapi pegawai yang memasuki masa pension tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologisnya, pada akhirnya akan dapat menimbulkan stress kerja bagi yang bersangkutan dan bagi institusi akan menerima akibatnya.

Para ahli perilaku organisasi menyatakan bahwa stres kerja (*work stress*) sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental dan output organisasi stress kerja dapat berpengaruh terhadap individu, masyarakat lingkungan kerja dan organisasi. Telah banyak studi yang menghubungkan stres kerja dengan berbagai variabel, semisal stres kerja dihubungkan dengan kepribadian, dan juga banyak penelitian stres kerja yang dihubungkan dengan variabel kesehatan mental, kepuasan kerja, ketidakhadiran (absensi), ketegangan, kinerja, dan sebagainya.

Hubungan antara stres kerja dengan berbagai variabel di atas relatif jelas. Semisal, pengaruh stres kerja pada tingkat kesehatan mental, kepuasan kerja dipersepsikan berhubungan secara negatif. Namun bagaimana pengaruh stres kerja hubungannya dengan tingkat kinerja? Ada 2 bentuk stres yakni fungsional dan disfungsional. Adapun stres secara fungsional dapat berpengaruh positif, dan sebaliknya bahwa stres secara disfungsional berpengaruh negatif. Pengaruh negatif hal ini biasanya mendominasi di dalam organisasi. Sehingga stres kerja yang diukur dengan *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* dan kinerja, ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Beberapa studi telah mengidentifikasi dengan berbagai faktor yang dianggap dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh terhadap stres kerja.

Oleh karena itu sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut tentang stres kerja khususnya tentang pengaruh faktor lingkungan dan usia masa pensiun yang diperkirakan akan mengganggu kinerja pegawai. Hal itu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh adanya perubahan situasional kerja, apakah benar akan menyebabkan pegawai mengalami penurunan kinerja? Pada dasarnya menunjukkan keyakinan individu tersebut mengenai sumber penyebab dari peristiwa yang terjadi pada dirinya, yaitu apakah mampu mengontrol event-event dalam kehidupannya, atau lingkunganlah yang mampu mengontrol event-event tersebut dalam lingkungannya.

Sejalan dengan latar belakang tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

"Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Duta Ananda Textil Pekalongan".

## **B. Identifikasi Masalah**

Agar masalah mudah dipahami dan dibahas secara ilmiah, obyektif, sistematis dan tidak menyimpang dari tema serta pokok masalah yang diangkat, maka identifikasi masalah dari penelitian ini meliputi:

1. Apakah kesehatan mental, berpengaruh terhadap sakit kepala, sulit tidur, gangguan pencernaan?
2. Apakah kepuasan kerja, berpengaruh terhadap semangat kerja?
3. Apakah ketidakhadiran (absensi), berpengaruh terhadap emosional pegawai misalnya mudah marah, tersinggung?
4. Apakah faktor lingkungan kerja, berpengaruh terhadap situasi kerja misalnya rentang kendali yang sempit memberikan sedikit otonomi kepada pegawai?
5. Apakah usia masa pensiun, berpengaruh terhadap menurunnya kinerja semakin tua umur maka kinerja semakin menurun?
6. Apakah tingkat stres kerja, berpengaruh terhadap ketegangan stres beban kerja?



### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan permasalahan hanya tiga faktor utama saja yang berkaitan dengan penurunan kinerja pegawai, yaitu:

#### 1. Faktor lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana orang tersebut bekerja. Dalam penelitian ini lingkungan kerja dibatasi dalam hal keadaan yang dirasakan oleh pegawai di tempat kerjanya, yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi, yang meliputi : (1) tata ruang kerja; (2) keadaan suara; (3) keadaan peralatan atau perlengkapan; (4) dukungan sosial; dan (5) keadaan udara.

#### 2. Usia masa pensiun

Usia masa pensiun bagi pegawai dibatasi dalam: (1) ketegangan dan tekanan batin; (2) perubahan psikis dan psikologis yang menjadi karakteristik tersendiri dalam hal menghadapi transformasi perubahan di tempat kerja, baik secara fisik dan psikologis

#### 3. Tingkat stres kerja

Stres merupakan suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting yang dibatasi : (1) keadaan yang

mengandung tuntutan yang bersih dan mendesak; (2) situasi yang tidak jelas; (3) motivasi kerja; dan (4) kepribadian.

#### **D. Perumusan Masalah**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas penelitian terhadap suatu pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan ?.
2. Apakah faktor usia masa pensiun berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan ?.
3. Apakah tingkat stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan ?.
4. Secara bersama-sama apakah antara faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan tingkat stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan ?.

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

Penelitian ini mempunyai tujuan yakni menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan dalam kerangka:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia masa pensiun terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.

3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan tingkat stres kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textil Pekalongan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan akan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teroretis:**

- a. Dapat dijadikan dasar dan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang pengaruh faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan tingkat stress kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Sebagai pembanding, pertimbangan dan pengembangan pada penelitian sejenis untuk mahasiswa yang akan datang.

#### **2. Manfaat Praktis:**

- a. Sebagai informasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan tentang pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai dasar untuk mengantisipasi akibat yang dapat ditimbulkan karena adanya faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan tingkat stress kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

- c. Sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki faktor-faktor lingkungan kerja dan tingkat stres kerja yang berubah yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK DAN HIPOTESIS**

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

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut As'ad (1991: 47) kinerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi As'ad menyatakan bahwa kinerja adalah "*success full role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan-batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku oleh pekerjaan yang bersangkutan.

Sedangkan Suprihanto (dalam Sri Mulyo, 1999: 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Vroom dalam As'ad (1991: 48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*Level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Seorang pegawai yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan fungsinya akan menimbulkan rasa tanggung jawab sehingga ia akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Kinerja pegawai dapat dinilai dengan melakukan pengukuran terhadap kinerja mereka. Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk membandingkan antara standar dengan pelaksanaannya. Perbandingan tersebut hendaknya berdasarkan pandangan ke depan. Artinya, bila ada penyimpangan yang terjadi maka dapat diperbaiki di dalam pelaksanaannya nanti.

Untuk dapat mengukur kinerja yang aktual, ada 4 (empat) sumber informasi yang dapat digunakan yaitu:

- 1). Pengamatan Pribadi

Pendekatan ini memungkinkan liputan yang intensif karena kegiatan yang kecil dan besar dapat diamati, dengan begitu akan diketahui hal-hal yang tidak tersurat. Sebagai contoh, pimpinan dapat melakukan inspeksi keliling untuk melihat secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan bawahan, jika terjadi penyimpangan pimpinan dapat mengetahui seberapa besar penyimpangan itu. Kelemahannya adalah langkah ini dapat menimbulkan kecurigaan bagi bawahan karena mereka dianggap tidak dipercaya.

- 2). Laporan Statistik

Pengukuran kinerja ini lebih praktis karena laporan statistik ini dapat dilihat dari grafik, diagram batang dan peragaan angka-angka dalam bentuk apapun.

Kelemahannya adalah laporan ini hanya melaporkan beberapa bidang utama yang dapat diukur secara numerik dan seringkali mengabaikan faktor-faktor penting lain yang seringkali subyektif.

### 3). Laporan Lisan

Informasi ini dapat diperoleh melalui konferensi, rapat, percakapan tatap muka ataupun panggilan telepon. Kelemahannya adalah masalah pendokumentasian informasi untuk rujukan di kemudian hari kurang akurat.

### 4). Laporan Tertulis

Laporan ini lebih formal karena adanya dokumentasi yang akurat. Kekurangannya adalah laporan tertulis terkesan lebih lambat. Jadi masing-masing sumber informasi tersebut memiliki kekuatan maupun kelemahannya. Namun, apabila keempat sumber informasi itu dapat dipadukan akan dapat meningkatkan jumlah sumber masukan dan kemungkinan menerima informasi yang handal.

## **b. Kinerja Pegawai**

Kinerja/prestasi kerja secara umum dapat dipahami sebagai suatu keluaran hasil dari fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan (Simamora,

2000). Dengan kata lain kinerja adalah hasil pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja, pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian penyediaan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler dalam Sukemi, 2000). Dalam penilaian kinerja bawahan tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler ada lima faktor penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1). Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
- 2). Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
- 3). Supervisi yang diperlukan, meliputi kebutuhan saran arahan atau perbaikan;
- 4). Kehadiran, meliputi regularitas, dapat dipercaya dan kecepatan waktu;
- 5). Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pengukuran terhadap kinerja mempertimbangkan target/



sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut (Soeprihanto, 1996: 118). Kinerja seseorang dapat didasarkan juga pada: kualitas dan kuantitas kerja, kehadirannya, dapat tidaknya diandalkan, pengetahuan kerja dan kerjasama. Faktor-faktor yang akan dipergunakan dalam penilaian kinerja pegawai adalah (Bernadian dan Russel, 1998: 154) yaitu:

- 1). Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, pemeliharaan alat kerja dan kantor, ketepatan kerja, keterampilan dan kecakapan;
- 2). Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru;
- 3). Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan perangkat desa dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan;
- 4). Faktor keandalan, yang mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan, punya inisiatif disiplin;
- 5). Faktor kehadiran, yang melihat aktivitas perangkat desa di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran di tengah masyarakat yang membutuhkan;
- 6). Faktor kerjasama, melihat bagaimana pegawai dengan bantuan orang lain menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam mengukur kinerja, Putti (1990) dalam Achmad Ruky (2002) menyebutkan bahwa pendekatan yang bersifat individual menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri pribadi sebagai obyek yang diukur yaitu: kejujuran, ketaatan, disiplin, adaptasi, komitmen, kemauan dan lain-lain.

Handoko (1997: 102) menyatakan bahwa terdapat dua metode untuk menilai kinerja pegawai yaitu metode penilaian yang berorientasi masa depan. Metode penilaian yang berorientasi masa lalu memiliki kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kinerja yang telah terjadi, sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahan metode ini adalah apa yang telah dilakukan oleh pegawai di masa lalu tidak dapat diubah, tetapi dari penilaian tersebut dapat diperoleh umpan balik bagi pelaksanaan di masa yang akan datang.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

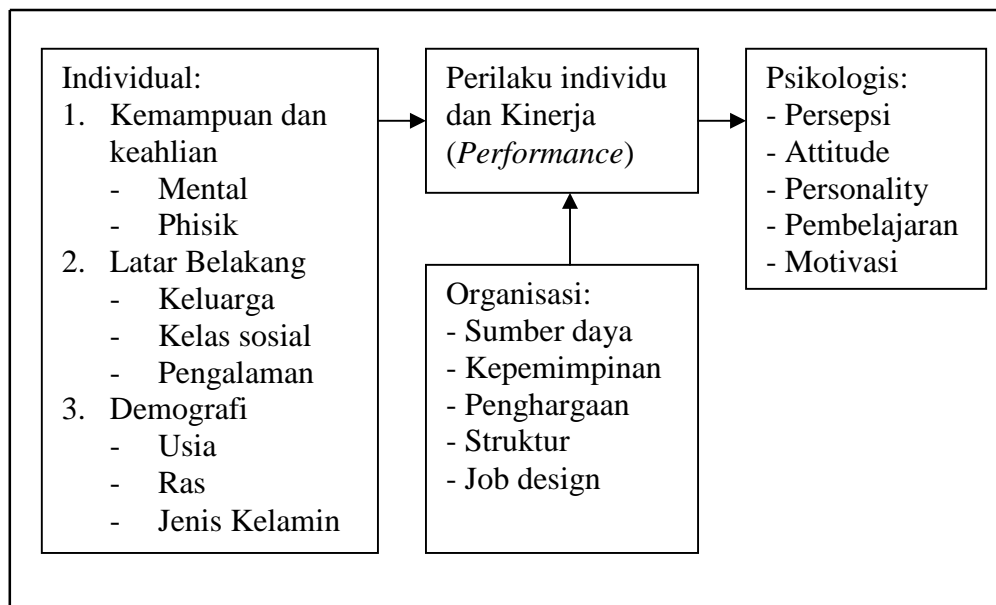
Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya.

Kinerja pegawai menurut Henry Simamora (1995: 500) adalah "tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan". Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

- 1). Faktor individual yang terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, dan Demografi

- 2). Faktor Psikologis yang terdiri dari: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, dan Motivasi
- 3). Faktor Organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, dan Job Design

Bagan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*) adalah sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja (*Performance*) (Sumber: Managing Organization Behavior Scermerharm/Hunt/Osborn, 1998: 156)

Kinerja individu sebagaimana disebutkan di muka adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain kinerja individu adalah hasil:

- 1). Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu.

Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

- 2). Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

- 3). Dukungan organisasi yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Suatu kinerja yang baik dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai, seperti (Simamora, 1995: 20):

- 1). Adanya antusias kerja yang tinggi dalam diri pegawai.
- 2). Rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.
- 3). Sikap patuh terhadap peraturan kantor.
- 4). Kecermatannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penilaian kinerja menurut menurut Lembaga Administasi Negara (2003: 7) bahwa indikator dalam mengukur kinerja antara lain:

- 1) Prestasi kerja: adalah suatu hasil dalam pencapaian pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai berdasarkan kemampuan dan kompetensinya, baik dari aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.
- 2). Keahlian kerja: adalah aspek-aspek kemampuan, kecakapan dan kepandaian yang mendukung dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan,

atas dasar aspek kemampuan menjalin kerjasama antar pegawai dan pimpinan, pemilihan ide, prakarsa dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan kemampuan untuk menganalisis dan memprediksi permasalahan yang dihadapi.

- 3). Perilaku Kerja: adalah aspek-aspek yang terkait dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan, meliputi aspek kejujuran, tanggung jawab, sikap pegawai dan kedisiplinan pegawai.
- 4). Kepemimpinan: adalah aspek dalam pengukuran kinerja pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dan mempunyai bawahan, meliputi aspek dalam hal kemampuan untuk membina dan membangun organisasi dan pegawai yang dipimpinnnya dan kemampuan dalam mengatur kegiatan dan membuat peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **2. Faktor Lingkungan Kerja**

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

Menurut pendapat Davis (1989), menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, antara lain:

- 1). Ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja dalam organisasi yang baik.

- 2). Ada bukti bahwa manajer (pemimpin) dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi, atau unit kerja yang dipimpin.
- 3). Kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya, maka tugas utama manajer (pemimpin) adalah melakukan kepemimpinan dengan segala tekniknya. Pendapat lain mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya sehubungan dengan perusahaan mereka (Steers, 1980: 8). Menurut (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1973: 12) menggunakan istilah lingkungan kerja organisasi untuk menggambarkan iklim psikologis, kultur dan kepribadian organisasi. Lingkungan kerja organisasi dapat mempengaruhi organisasi, dan secara potensial dapat menjadi perusak kehidupan organisasi. Lingkungan kerja organisasi ini terutama berpengaruh terhadap sumber-sumber manusiawinya. Dari berbagai uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja organisasi adalah suatu ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan kerja psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap, perilaku dan perasaan dari anggota organisasi tersebut.

## **b. Faktor Lingkungan Kerja**

Faktor Lingkungan Kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh pegawai di sekitar tempat kerjanya/organisasinya, dalam hal ini meliputi tuntutan. tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Menurut Robbins (2001) tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Desain pekerjaan individu terdiri dari:

- 1). Otonomi, yaitu sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu, dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan kerja itu.
- 2). Keragaman tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda, sehingga pegawai dapat menggunakan keterampilan dan bakat yang berbeda.

Kondisi fisik di tempat kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang meliputi suhu, kebisingan, penerangan, serta ukuran ruangan. Suhu adalah satu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu yang nyaman bagi seseorang belum tentu dirasakan sama oleh orang lain. Dengan demikian, adalah penting bahwa karyawan bekerja di lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantar rentang yang dapat diterima setiap individu. Tingkat kebisingan yang levelnya tinggi atau tidak dapat diramalkan cenderung meningkatkan gangguan. Intensitas cahaya

yang tepat tergantung pada kesulitan tugas dan kecermatan yang dituntut. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan lebih tinggi adalah lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibanding yang muda.

Seorang pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, membutuhkan kecermatan, ketelitian, dan ketenangan dalam bekerja. Ia akan memerlukan desain ruangan yang tertutup, tingkat kebisingan rendah, tingkat pencahayaan yang cukup, suhu udara yang nyaman, serta pilihan desain interior yang tepat.

Menurut Robbins (2001: 8) pengaturan tempat kerja sangat penting karena mempengaruhi interaksi formal dan kebutuhan sosial. Dinding dan sekat yang dihilangkan dengan desain kantor yang terbuka, akan memudahkan karyawan saling berkomunikasi. Pengaturan ruang kerja sebuah kantor dapat memuat pesan nonverbal, misalnya sebuah meja yang diletakkan diantara 2 kelompok. Hal tersebut mengungkapkan formalitas dan wewenang dari kepala kantor. Lain halnya jika, suatu kantor menempatkan kursi-kursi yang memungkinkan orang-orang duduk berdampingan dan berkomunikasi.

Robbins (2001: 6) menjelaskan tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali dirujukkan atau dipuaskan. Peran yang berlebihan beban terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran diciptakan bila



harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenal apa yang harus dikerjakan.

Wolfe dan Snoke (Puspa, Riyanto, 1999: 40) mengungkapkan konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

Barley dan Tolbert (Puspa, Riyanto, 1999) mengatakan potensi munculnya konflik peran juga dipengaruhi oleh seberapa jauh lingkungan pengendalian organisasi dimana seorang profesional bekerja cenderung menekan otonomi mereka. Dominasi peran profesional dalam pelaksanaan aktivitas inti perusahaan (*core activities*) sangat menentukan tingkat ancaman terhadap otonomi profesional. Semakin sering manajemen memerlukan keahlian profesional untuk memecahkan masalah-masalah penting organisasi, semakin tinggi *bargaining power* para profesional. Konsekuensi selanjutnya, semakin besar kemungkinan profesional untuk memperoleh otonomi dalam pelaksanaan tugas dan semakin besar pula kesempatan profesional untuk bisa menggunakan mekanisme pengendalian profesinya.

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, yaitu adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang baik atau buruk (Robbins, 2001: 5).

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Suatu struktur organisasi menetapkan cara tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan

dikoordinasi secara formal (Robbins, 2001).

Ada enam insure kunci yang perlu disampaikan kepada manajer bila mereka merancang struktur organisasinya, yang meliputi:

- 1). Spesialisasi kerja, yaitu tingkat dimana tugas dalam organisasi dibagi-bagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terpisah.
- 2). Departementalisasi, yaitu dasar yang dipakai untuk mengelompokkan bersama sejumlah pekerjaan.
- 3). Rantai komando, merupakan garis tidak putus dari wewenang yang terentang dari puncak organisasi ke eselon terbawah dan memperjelas siapa melapor kepada siapa.
- 4). Rentang kendali, adalah berapa banyak jumlah bawahan yang dapat diarahkan secara efisien dan efektif oleh seorang manajer.
- 5). Sentralisasi, yaitu sampai tingkat mana pengambilan keputusan dipusatkan pada suatu titik tunggal dalam organisasi; desentralisasi yaitu keleluasaan keputusan dialihkan ke bawah ke karyawan tingkat lebih rendah.
- 6). Formalisasi, adalah suatu tingkat yang terhadapnya pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi itu dibakukan.

Menurut Robbins (2001: 4) struktur organisasi mempunyai satu dampak baik pada sikap maupun perilaku, tetapi juga menjadi kendala bagi karyawan sejauh itu membatasi dan mengawasi apa yang mereka lakukan. Misalnya, organisasi yang distruktur di sekitar tingkat formalisasi dan spesialisasi yang tinggi, kepatuhan yang keras pada rantai komando, delegasi wewenang yang terbatas, dan rentang kendali yang sempit memberikan sedikit

otonomi kepada para karyawan. Kendali dalam organisasi semacam itu memang ketat dan perilaku cenderung beraneka di dalam suatu rentang yang sempit. Sebaliknya, organisasi yang distrukturkan di sekitar spesialisasi yang terbatas, formalisasi yang rendah, rentang kendali yang lebar, dan yang serupa, memberikan kepada para karyawan kebebasan yang lebih besar, dan karenanya akan dicirikan oleh keanekaragaman perilaku yang lebih besar.

Jadi kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala (CEO) menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Organisasi**

Robbins (1977: 6) menyetengahkan tujuh faktor iklim organisasi yang dikembangkan oleh Litwin dan Stringer, sebagai berikut:

- 1). *Conformity*, yaitu perasaan adanya banyak pembatas yang dikenakan kepada anggota organisasi. Organisasi lebih banyak menentukan prosedur peraturan, kebijaksanaan, praktek yang harus dilaksanakan oleh anggotanya, dan pada kemungkinan melaksanakan tugas dengan caranya sendiri yang dianggap tepat.
- 2). *Responsibility*, yaitu tanggung jawab pribadi pada diri anggota organisasi untuk melaksanakan tugas mereka demi tujuan organisasi, anggota organisasi dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan yang dihadapi tanpa harus melibatkan atasan;

- 3). *Standart*, yaitu kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi. Organisasi menetapkan tujuan yang menantang anggota organisasi untuk berprestasi.
- 4). *Rewards*, yaitu penghargaan dan imbalan untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik;
- 5). *Organizational Clarity*, yaitu kejelasan tujuan dan kebijaksanaan yang ditetapkan organisasi. Segala sesuatu diorganisir dengan jelas dan tidak membingungkan, kabur atau kacau;
- 6). *Warmth and Support*, yaitu kehangatan dan pemberian semangat kerja dalam organisasi, para anggota organisasi saling mempercayai dan saling membantu;
- 7). *Leadership*, yaitu kepemimpinan dalam organisasi, kepemimpinan ditolak atau dihargai oleh anggota organisasi.

Gibson, Invancevich dan Donnelly (1973: 16) mengembangkan alat ukur iklim organisasi dengan menggunakan delapan faktor yang terdiri dari:

- 1). *Structure*, yaitu derajat dari aturan-aturan yang dikenakan terhadap anggota organisasi, adanya penekanan atau batasan oleh atasan atau organisasi terhadap anggota tersebut;
- 2). *Responsibility*, yaitu tanggung jawab dari anggota organisasi untuk berprestasi karena adanya tantangan, tuntutan untuk bekerja, serta kesempatan untuk merasakan prestasi;

- 3). *Warmth and Support*, yaitu dukungan yang lebih bersifat positif pada situasi kerja, sehingga menumbuhkan rasa tenteram dalam bekerja;
- 4). *Reward*, yaitu penghargaan dan imbalan dalam situasi kerja. Hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap tingkah laku dan perbuatan, sedangkan lingkungan menunjukkan adanya penolakan terhadap tingkah laku dan perbuatannya;
- 5). *Conflict*, yaitu suasana mencari menang sendiri diantara sejumlah individu dan persaingan antara bagian dalam organisasi;
- 6). *Standards*, hasil kerja yang diminta dan kejelasan dari pengharapan-pengharapan yang berhubungan dengan penampilan kerja dalam organisasi;
- 7). *Organizational Identity*, yaitu loyalitas kelompok dalam diri organisasi sehingga menumbuhkan identitas keiompok;
- 8). *Risk Taking*, yaitu persepsi anggota organisasi terhadap kebijaksanaan manajemen tentang adanya kemungkinan-kemungkinan ataupun resiko-resiko dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari faktor lingkungan kerja agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu adalah: tuntutan tugas (kondisi kerja, tata letak kerja fisik); tuntutan peran (tekanan, konflik); tuntutan antar pribadi (dukungan sosial); struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

### 3. Usia Masa Pensiun

Pegawai ketika telah bekerja, disamping mempunyai harapan dari segi dimensial, menurut Kartono (1989: 7) lebih lanjut tujuan kerjanya untuk mendapatkan pangkat, jabatan, penghormatan dan simbol-simbol kebesaran lainnya. Semuanya akan menjadi insentif yang kuat untuk meminati dan mencintai pekerjaan.

Namun karena perjalanan waktu kerja, terbatas oleh usia pegawai yang dibatasi masa kerja, maka perubahan situasi yang akan dihadapi, adalah semisal tidak bekerja lagi, artinya akan menganggur, pensiun, tidak menjabat lagi dan sebagainya. Suasana bayangan seperti hal itu banyak orang dilihat sebagai insentif negatif paling parah dan paling tidak diinginkan.

Usia pensiun bagi pegawai yang bekerja di birokrasi pemerintah dibatasi oleh aturan yakni, untuk pegawai yang berada di lingkungan kerja struktural sampai umur 56 tahun, sedang di lingkungan kerja fungsional dibatasi sampai umur 56 tahun, sedang di lingkungan kerja fungsional dibatasi sampai umur 60 tahun. Namun bagaimana, ketika usia pegawai akan mendekati masa pensiun, apakah dalam menghadapi gambaran hidup pada suatu situasi yang suasana yang berubah akan pula mengalami perubahan psikis dan psikologis, akan merasa tersisih, kecewa, sedih, emosional, pemikiran yang selalu negatif dan kecemasan yang hebat. Berbagai pengaruh perasaan individual hal di atas menurut Kartono (1989: 16) akan dapat menyebabkan stres seperti ketegangan dan tekanan

batin. Dalam kondisi jiwa yang sedemikian, maka sejauhmana pengaruh terhadap kinerjanya, ketika seorang pegawai menghadapi situasi akan memasuki pensiun. Kondisi dan situasi psikologis dan fisik seorang pegawai yang memasuki pensiun akan menjadi variabel moderator pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Terkait dengan variabel moderator, beberapa studi telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang dianggap memperlemah atau memperkuat pengaruh stres kerja. Suatu studi *work-life in Canada* oleh Duxbury, et.al (1999: 8) meneliti tentang pengaruh moderator yang mempengaruhi konflik kerja dengan kehidupan serta responsifnya terhadap stres kerja antara lain masalah gender, tipe pekerjaan, dorongan sosial, gaya kepribadian dan kontrol. Terkait kondisi seorang yang bekerja di instansi pemerintah, semisal pegawai yang akan memasuki usia masa pensiun tentu akan mengalami kondisi psikologisnya akan rentan terhadap stres. Ada atau tidaknya usia masa pensiun berpengaruh terhadap stres kerja akan diuji lebih lanjut. Walaupun terindikasi bahwa usia pegawai menjelang pensiun, mempunyai karakter perilaku kerja yang lemah, aneh dan lainnya misalnya dengan dibanding dengan pegawai yang usianya relatif muda.

Seorang pekerja di masa usia senja, bila diukur dari segi fisik dan psikologis tentu akan ada perubahan. Pekerja yang usianya sudah tergolong tua mempunyai resiko kerja lebih besar. Hal ini dibuktikan McDonald (2001:

17) dalam penelitiannya bahwa antara usia 50 - 59 tahun rata-rata setiap hari 47 orang mengalami luka-luka di tempat kerjanya. Kenapa hal peristiwa demikian terjadi, menurutnya dikarenakan adanya gejala usia kerja yang sudah tua yang membawa perubahan baru dalam hal kinerja dan daya ingat terhadap tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator dari usia masa pensiun adalah adanya perubahan psikis dan psikologis, akan merasa tersisih, kecewa, sedih, emosional, pemikiran negatif, dan kecemasan.

#### **4. Tingkat Stres Kerja**

##### **a. Pengertian Stres**

Menurut Charles D. Spielberger (dalam Handoko, 2001: 63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

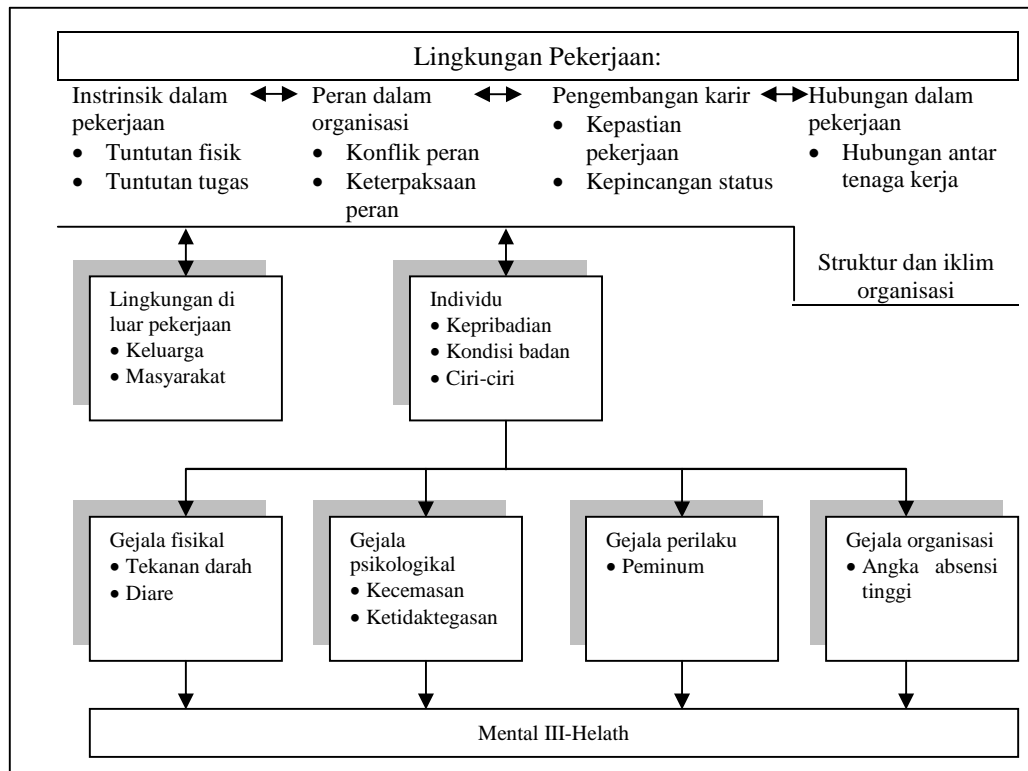
Gary Cooper et.al (1996: 8-15) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- 1). Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah.



- 2). Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- 3). Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi: (1) kepuasan kerja rendah; (2) kinerja menurun; (3) semangat dan energi menjadi hilang; (4) komunikasi tidak lancar; (5) pengambilan keputusan jelek, dan (6) kreativitas dan inovasi kurang.



Gambar 2. Model Stres dalam Pekerjaan (Modifikasi dari model Cooper, C.L (dalam Munandar, 2001 : 380)

## b. Pengertian Stres Kerja

Gibson, Ivancevich dan Donnely (1973: 12) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai sesuatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekwensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekwensi diri.

Interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Luthans (1995: 44) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam penyesuaian diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasa kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pegawai mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Di kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Baron dan Greenberg (dalam

Margiati, 1999: 71), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Aamodt (dalam Margiati, 1999: 71) memandangnya sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis.

Berbeda dengan pakar di atas, Landy (dalam Margiati, 1999: 71) memahami sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Robbins memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins dalam Dwiyantri, 2001: 75).

Robbins (2001) mengungkapkan stres kerja adalah suatu kondisi dinamik dimana seseorang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan dihasilkan, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dari pengertian tersebut, stres merupakan suatu peluang bila stres menawarkan perolehan yang potensial. Stres dikaitkan dengan kendala yang akan mencegah dan menghalangi seseorang melakukan apa yang sangat diinginkan. Stres juga berkaitan dengan tuntutan yang mengacu pada hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Stres potensial dapat menjadi stres yang sebenarnya jika terdapat ketidakpastian mengenai output (keluaran) dan output tersebut haruslah

penting. Bila ada ketidakpastian mengenai apakah kesempatan itu akan dapat diraih, kendala akan disingkirkan, atau kerugian akan dihindari, maka akan ada stres. Stres dirasakan paling tinggi untuk individu yang merasa tidak pasti apakah mereka akan kalah atau menang, dan paling rendah untuk individu yang berfikir bahwa menang atau kalah merupakan suatu kepastian.

Gibson, Ivancevich dan Donnely (1973: 18) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan atau respon terhadap ketegangan. Ada suatu ketidakjelasan tentang kemungkinan tingkat akibat yang ditimbulkan oleh stres yang sama pada individu yang berbeda. Artinya, adanya kekuatan yang sama yang menekan individu akan menimbulkan tanggapan yang tidak sama antara individu yang satu dengan yang lainnya, karena stres bersifat subjektif.

Sires kerja menurut Anoraga (1992: 25) adalah sebagai bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan yang terjadi di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Sedangkan menurut Hani Handoko (2001: 18) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat

terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang pegawai.

### **c. Gejala-gejala Stres**

Stres muncul dalam sejumlah cara. Seorang individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, lekas marah, sulit membuat keputusan rutin, hilang selera makan, dan lain sebagainya. Robbins (2001: 8) membagi gejala stres dalam tiga kategori umum, yaitu:

#### 1). Gejala fisiologis

Berbagai penelitian menyatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan perubahan dalam metabolisme tubuh, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

#### 2). Gejala psikologis

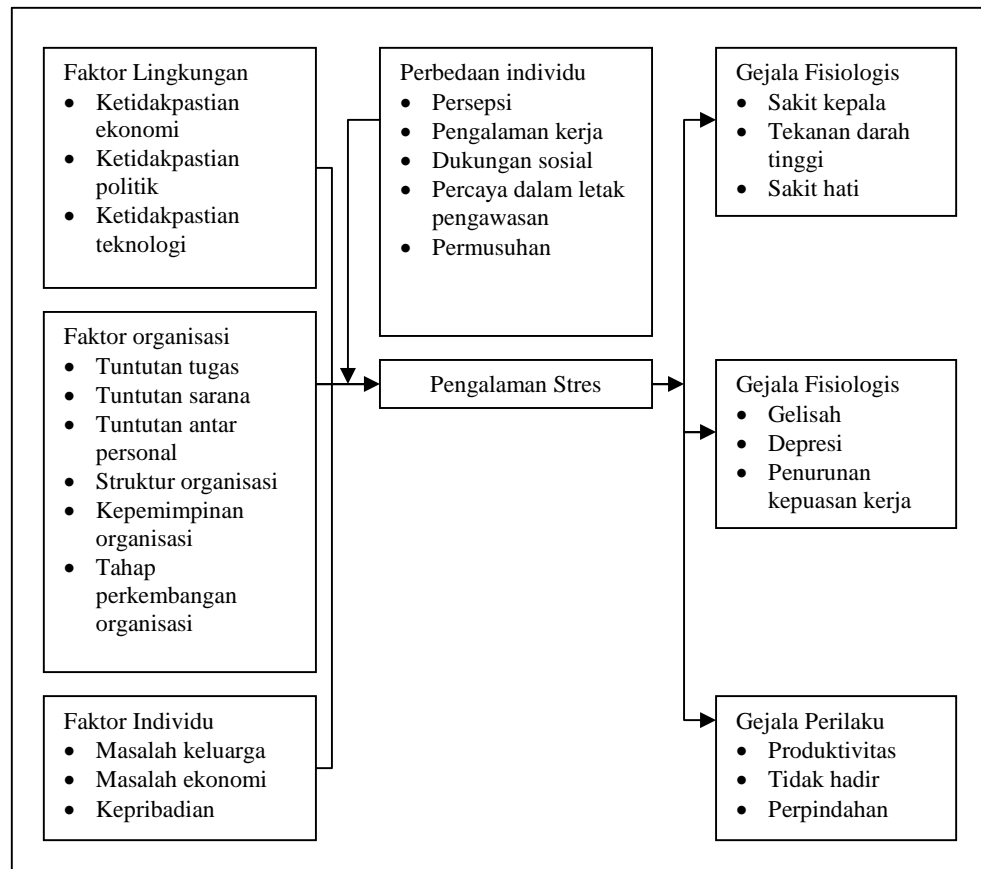
Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan menimbulkan gejala-gejala psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

#### 3). Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas kerja, absensi, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok, gelisah, dan gangguan tidur.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gejala stres meliputi gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

### Model Tekanan/Stres



Gambar 3. Model Tekanan Stres (Sumber: Robbin (2001: 10))

#### d. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor di lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001 : 75).

Faktor lingkungan kerja dapat berupa:

- 1). Keadaan yang mengandung tuntutan yang berat dan mendesak, individu yang tidak merasakan tuntutan dari lingkungan yang berat dan mendesak sebagai stresor, maka individu tersebut tidak akan mengalami stres.

- 2). Perubahan hidup yang terlalu lambat atau cepat.
- 3). Situasi yang tidak jelas.
- 4) Kemampuan individu dalam mengendalikan hal-hal yang dapat menimbulkan stres.

Sedangkan faktor personal dapat berupa:

- 1). Intelektual, individu yang memiliki cara berpikir subjektif, pesimis, negatif dan tidak rasional cenderung lebih mudah mengalami stres yang berat.
- 2). Motivasi, bila peristiwa yang menimbulkan stres itu mengancam tujuan hidup individu maka dapat mengakibatkan individu tersebut jatuh, tidak bersemangat dalam membangun kembali upaya-upaya untuk mencapai tujuan hidupnya.
- 3). Kepribadian, individu yang mempunyai harga diri yang rendah cenderung mudah mengalami stres.

Secara umum dikelompokkan sebagai berikut (Dwiyanti, 2001: 77-79).

- 1). Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para pegawai yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.
- 2). Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.
- 3). Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan



seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

- 4). Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. begitu juga ruangan yang terlalu dingin juga manajemen yang tidak sehat. Situasi kerja alasan selalu mencurigai bawahan, membesar-besarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan semacamnya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres (Minner dalam Margiati, 1999: 73).

- 1). Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan

mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan/sakit jantung (Minner dalam Margiati, 1999: 73).

- 2). Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

Davis dan Newstrom (dalam Margiati, 1999: 73) stres kerja disebabkan: (1) adanya tugas yang terlalu banyak.; (2) supervisor yang kurang pandai; (3) terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.; (4) kurang mendapat tanggungjawab yang memadai; (5) ambiguitas peran; (6) perbedaan nilai dengan perusahaan; (7) frustrasi; (8) perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum, dan (9) konflik peran.

Faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi Hurrell (dalam Munandar, 200: 381 - 401):

- 1). Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup : kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

- 2). Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*).

- a). Konflik peran: konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya: (1) pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki; (2) tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya; (3) tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya; (4) pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.
- b). Ketaksaan peran: jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan meliputi: (1) ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan) kerja; (2) kesamaran tentang tanggung jawab.; (3) ketidakjelasan tentang prosedur kerja ; (4) kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain; (5) kurang adanya balikan,

atau ketidakpastian tentang produktivitas kerja. Menurut Kahn, dkk (dalam Munandar, 2001: 392), stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

### 3). Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi (Doelhadi, 1997):

- a). Peluang untuk menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya.
- b). Peluang mengembangkan ketrampilan yang baru.
- c). Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

### 4). Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

### 5). Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauhmana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial.

Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif.

#### 6). Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu.

#### 7). Ciri-ciri Individu

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan 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 masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain inteligensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran).

Di lain pihak, *role conflict* atau konflik peran didefinisikan oleh Brief et al (dalam Nimran, 1999: 87) sebagai "*the incongruity of expectations associated with a role*". Jadi, konflik peran ini adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Secara lebih spesifik, Leigh et al (dalam Nimran, 1999: 87-88) menyatakan bahwa "*Role conflict is the result of an employee facing the inconsistent Expectations of various parties of personal needs, values, etc*". Artinya, konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara

tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit dan serba salah. Ciri-ciri seseorang yang berada dalam konflik adalah sebagai berikut:

- a). Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu
- b). Terjepit di antara dua atau lebih kepentingan yang berbeda (atasan dan bawahan)
- c). Mengerjakan sesuatu yang diterima oleh pihak yang satu tetapi tidak oleh yang lain
- d). Menerima perintah/permintaan yang bertentangan
- e). Mengerjakan sesuatu atau bertentangan dengan keadaan di mana saluran komando dalam organisasi tidak dipatuhi.

Selain tersebut di atas faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres menurut Hardjana (1994: 30) diantaranya:

- 1). Tingkat pendidikan, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat stres.
- 2). Masa kerja, semakin lama seseorang bekerja dalam perusahaan akan semakin rendah stres kerjanya daripada individu dengan masa kerja yang pendek.
- 3). Usia, dengan bertambahnya usia akan menurunkan stres kerja.
- 4). Jenis kelamin, adanya perbedaan biologis dan peran antara pria dan wanita berpengaruh dalam stres kerja, namun wanita tidak mengalami tingkat

tekanan seperti yang dialami oleh pria. Bagi seorang pria, bekerja adalah mutlak namun tidak demikian bagi wanita (Gibson, 1992: 8).

- 5). Lingkungan kerja, merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana orang tersebut bekerja. Apabila kondisi tempat kerja tidak memenuhi syarat maka akan dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Kartono, 1989: 25).

Jadi, faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja berasal dari faktor internal atau pribadi seseorang (seperti perilaku, emosional, tingkat intelektual, tipe kepribadian) dan faktor eksternal atau situasi seperti lingkungan/kondisi tempat kerja, situasi kerja yang tidak menentu. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres seperti tingkat pendidikan, masa kerja usia dan jenis kelamin.

#### **e. Dampak Stres Kerja pada Perusahaan**

Rendall Schuller, (dalam Rini, 2002: 3) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

- 1). Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- 2). Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- 3). Menurunkan tingkat produktivitas.

- 4). Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

#### **f. Dampak Stres Kerja pada Pegawai**

Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerjaan pegawai yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku.

Perubahan-perubahan di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain (Margiati, 1999: 78-79):

- 1). Bekerja melewati batas kemampuan
- 2). Keterlambatan masuk kerja yang sering
- 3). Ketidakhadiran pekerjaan
- 4). Kesulitan membuat keputusan
- 5). Kesalahan yang sembrono
- 6). Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
- 7). Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
- 8). Kesulitan berhubungan dengan orang lain
- 9). Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
- 10). Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan



memberikan akibat tertentu pada seseorang. Cox (dalam Handoko, 2001: 67-68) membagi empat jenis kosekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu:

- 1).Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
- 2). Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, di tempat kerja atau di jalan.
- 3).Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
- 4). Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

### **B. Penelitian yang Relevan**

1. Nanik Triani (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Situasi Kerja terhadap Stres Kerja dengan Tipe Kepribadian dan Sumber Kendali (*Locus Of Control*) sebagai Variabel Moderator yang dilakukan pada Pegawai BKKBN Kabupaten Gunung Kidul”.

Dari hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa secara umum, pegawai BKKBN Kabupaten Gunung Kidul menghadapi situasi kerja

yang relatif baik. Responden tidak mengalami stres yang berlebihan selama 6 bulan terakhir. Situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,134 dengan nilai t-test 4,967; dan situasi kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja dengan tipe kepribadian sebagai variabel moderator, Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,005167 dengan nilai t-test sebesar 0,867 dan signifikansi sebesar 0,389 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), serta situasi kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja dengan sumber kendali (*locus of control*) sebagai variabel moderator. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,0264. Nilai t-test sebesar 0,274 dengan signifikansi 0,785 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05).

2. Nur Haryani (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta ” yang menyimpulkan hasil bahwa variabel motivasi, dan faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan daerah Kota Surakarta.

Pada pengujian pengaruh gender sebagai variabel mediator, ternyata tidak ada perbedaan pengaruh gender berdasarkan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta. Pada pengujian pengaruh tingkat pendidikan sebagai variabel mediator, ditunjukkan untuk variabel motivasi tidak ada perbedaan

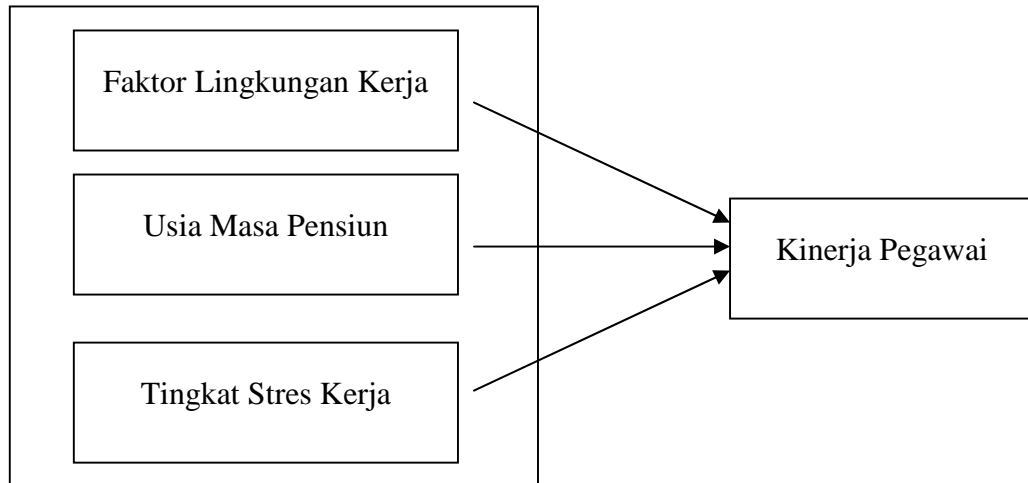
pengaruh. Sedangkan untuk faktor lingkungan kerja ternyata ada perbedaan pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta adalah faktor motivasi dimana ditunjukkan adanya nilai koefisien regresi yang lebih besar dari faktor lingkungan kerja.

3. Sugeng (2001), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Daniliris Surakarta ” yang menyimpulkan bahwa pada uji t variabel lingkungan kerja dan gaji dimana masing-masing mempunyai  $t_{hitung}$  13,139; 13,659 yang lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (1,960), hal ini menunjukkan lingkungan kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan secara individual. Pada nilai parameter ( $\beta$ ) menunjukkan bentuk pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan gaji terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah positif, yang ditunjukkan ke arah parameter masing-masing koefisien regresinya. Ini berarti bahwa setiap kenaikan dari variabel lingkungan kerja dan gaji akan diikuti kenaikan variabel kepuasan kerja karyawan. Yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada penelitian tersebut diantara kedua variabel independennya adalah variabel gaji.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar 4. Kerangka Berpikir

Keterangan:

Dari kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan bahwa faktor lingkungan kerja ( $X_1$ ), usia masa pensiun ( $X_2$ ), dan tingkat stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan

#### 1. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang yang mencakup desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan arti penting bagi pegawai yang melakukan aktivitas, karena hal ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia dalam mencapai kinerja. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja

tinggi. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja. Pandangan lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## **2. Pengaruh Faktor Masa Masa Pensiun terhadap Kinerja Pegawai**

Usia masa pensiun adalah usia pegawai dimana secara psikis mulai berkurang semangatnya dan secara fisik gerakan tubuhnya mulai lemah, kurang energik sedang dari segi tuntutan kerja secara optimal masih dibutuhkan perusahaan. Pada masa pensiun biasanya mempunyai perasaan tersisih dari rekan kerja, kecewa, sedih, emosional, pemikiran yang selalu negatif dan kecemasan yang hebat, sehingga seorang pegawai mendekati masa pensiun perlu kesiapan baik secara psikologis maupun secara psikis agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

## **3. Pengaruh Faktor Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya. Masalah stres kerja di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja terjadi dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

#### **4. Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh: (1) lingkungan kerja, lingkungan yang baik, nyaman akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi; (2) faktor masa pensiun, pegawai sebelum memasuki masa pension perlu kesiapan secara psikis dan fisik; (3) faktor stres kerja.

#### **D. Pengajuan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teoretik, penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.
2. Usia masa pensiun mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.
3. Tingkat stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.
4. Secara bersama faktor lingkungan hidup, usia masa pensiun, dan tingkat stres kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di Kantor PT. Duta Ananda Textile Pekalongan. Peneliti terdorong melakukan studi penelitian dengan memilih tempat ini sebagai dasar pertimbangannya adalah bahwa:

- a. Lokasi tersebut merupakan anak perusahaan dari salah satu perusahaan terbesar di daerah Pekalongan.
- b. Lokasi tersebut sangat menarik untuk diteliti karena adanya indikator permasalahan perilaku organisasi di dalamnya.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada awal bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2008. Jadwal penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Jadwal Penelitian

Kegiatan	2008					
	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1. Persiapan Penelitian						
a. Pengajuan Proposal						
b. Perijinan						
2. Pelaksanaan Penelitian:						
a. Pengumpulan data						
b. Pengolahan data						
c. Analisis data						
3. Penyusunan Laporan						

## **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu kegiatan yang sistematis, terencana, dan teratur untuk menemukan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode-metode ilmiah. Metode penelitian ada 4 yaitu:

### 1. Metode filosofi

Adalah prosedur pemecahan masalah melalui pemikiran yang terarah, mendalam, dan mendasar dengan menggunakan pola berfikir aliran filosof tertentu.

### 2. Metode deskriptif

Adalah prosedur pemecahan masalah yang disediakan dengan menggambarkan keadaan pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak.

### 3. Metode histories

Adalah prosedur pemecahan masalah dengan menggunakan data masa lalu.

### 4. Metode eksperimen

Adalah prosedur penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan hubungan sebab akibat dua variable atau lebih, dengan mengendalikan pengaruh variable lainnya melalui percobaan. (Hadari Nawawi, 1995:62).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena meneliti hal-hal atau fenomena-fenomena yang terjadi dalam masyarakat dengan pendekatan kasus.



## **C. Pengumpulan Data**

### **1. Data Primer**

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari kuesioner terhadap sampel yang telah ditetapkan kepada para responden. Data primer yang berisi pernyataan/pertanyaan tersebut dilengkapi suatu identitas responden yakni usia, status, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, posisi jabatan dan jawaban dari pernyataan tentang faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stress kerja dan kinerja.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan jumlah pegawai, struktur organisasi, profil atau gambaran umum kantor dan unit kerja, yang diperoleh dari dokumen atau arsip dari PT. Duta Ananda Textile Pekalongan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian.

## **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### **1. Kinerja (*Performance*)**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai selama satu periode tertentu dengan cara membandingkan dengan harapan hasil kerja yang ditetapkan oleh kantor sebelumnya. Adapun Kinerja dapat diukur dengan: (1) penguasaan pendidikan pegawai; (2) ketrampilan (*skill*) pegawai; (3) pengalaman kerja pegawai; dan (4) motivasi kerja pegawai.

## **2. Faktor Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana orang tersebut bekerja. Dengan kata lain lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh pegawai di tempat kerjanya, yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Faktor Lingkungan Kerja dapat diukur:

- 1). Lingkungan Kerja Non Fisik yang terdiri dari: (1) tanggung jawab sosial; (2) kewenangan pegawai; (3) kondisi sosial ekonomi keluarga pegawai; (4) hubungan pegawai dengan atasan; dan (5) hubungan pegawai dengan pegawai.
- 2). Lingkungan Kerja Fisik yang terdiri dari: (1) ketenagaan, ketertiban lingkungan; (2) fasilitas kerja; dan (3) kesempatan.

## **3. Usia Masa Pensiun**

Perubahan di dalam dunia kerja sebagai salah satu kunci faktor transformasi perubahan di tempat kerja adalah: *Population aging*, artinya bahwa usia/umur menjadi faktor perubahan dan secara demografis akan sangat besar berpengaruh dalam hal mendistribusikan karakteristik individual, serta sangat representatif terkait dalam hal perjalanan waktu pada pekerjaan mereka.

## **4. Variabel Stres Kerja**

Stres merupakan suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Variabel stres kerja dapat diukur melalui:

(1) kenyamanan kerja; (2) sikap pemimpin terhadap bawahan; dan (3) peraturan/tata tertib perusahaan.

## **E. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Populasi merupakan ciri-ciri atau karakteristik dari setiap individu yang akan diteliti. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor PT. Duta Ananda Textile Pekalongan, baik yang berada di jenjang struktural maupun fungsional yang jumlahnya sebanyak 314 orang.

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel yang diambil dari populasi secara acak atau "random sampling". Pengambilan sampel diambil untuk memenuhi standar yang digunakan dalam penelitian bisnis, dimana jumlah sampel yang diambil minimal 10% dari jumlah populasi (Wahyuni, 1993). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang atau 19,1% dari keseluruhan jumlah populasi 314 orang.

## **F. Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas berarti pula uji kesahihan, yaitu untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam uji validitas ini teknik yang digunakan adalah teknik Korelasi Product Moment (Arikunto, 1996: 169) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

X = skor masing-masing item

Y = skor total

XY = jumlah perkalian X dan Y

X<sup>2</sup> = jumlah kuadrat X

Y<sup>2</sup> = jumlah kuadrat Y

Setelah angket diberikan kepada subjek sampel penelitian, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) angket untuk menjadi alat pengumpul data. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas angket adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas Angket**

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui tingkat kesahihan masing-masing item angket. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrumen, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment* Pearson yang

dilaksanakan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows release 12.0. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan rangkuman hasil perhitungannya dijabarkan sebagai berikut ini:

a. Lingkungan Kerja

Dari hasil penelitian terhadap 60 responden dengan 39 item/ instrumen pertanyaan, ternyata semua item/instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja

No. Item	$r_{xy}$	$R_{tabel} (0,05; 60)$	Keterangan
L1	0,468	0,254	Valid
L2	0,35	0,254	Valid
L3	0,385	0,254	Valid
L4	0,559	0,254	Valid
L5	0,649	0,254	Valid
L6	0,442	0,254	Valid
L7	0,594	0,254	Valid
L8	0,427	0,254	Valid
L9	0,604	0,254	Valid
L10	0,575	0,254	Valid
L11	0,371	0,254	Valid
L12	0,47	0,254	Valid
L13	0,715	0,254	Valid
L14	0,715	0,254	Valid
L15	0,619	0,254	Valid
L16	0,695	0,254	Valid
L17	0,78	0,254	Valid
L18	0,548	0,254	Valid
L19	0,594	0,254	Valid
L20	0,427	0,254	Valid
L21	0,604	0,254	Valid
L22	0,575	0,254	Valid
L23	0,371	0,254	Valid
L24	0,47	0,254	Valid
L25	0,715	0,254	Valid
L26	0,715	0,254	Valid
L27	0,478	0,254	Valid

L28	0,695	0,254	Valid
L29	0,78	0,254	Valid
L30	0,548	0,254	Valid
L31	0,594	0,254	Valid
L32	0,427	0,254	Valid
L33	0,604	0,254	Valid
L34	0,345	0,254	Valid
L35	0,344	0,254	Valid
L36	0,339	0,254	Valid
L37	0,613	0,254	Valid
L38	1,082	0,254	Valid
L39	0,587	0,254	Valid

Keterangan: Data primer diolah (perhitungan di lampiran halaman )

Tabel di atas menunjukkan bahwa harga  $r_{xy}$  untuk semua item angket lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 0,254, sehingga seluruh item pertanyaan dalam angket ini valid atau sah.

b. Tingkat Stres Kerja

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Tingkat Stres Kerja

No. Item	$r_{xy}$	$R_{tabel}$ (0,05; 60)	Keterangan
T1	0,398	0,254	Valid
T2	0,577	0,254	Valid
T3	0,632	0,254	Valid
T4	0,453	0,254	Valid
T5	0,616	0,254	Valid
T6	0,437	0,254	Valid
T7	0,591	0,254	Valid
T8	0,399	0,254	Valid
T9	0,329	0,254	Valid
T10	0,32	0,254	Valid
T11	0,711	0,254	Valid
T12	0,586	0,254	Valid
T13	0,617	0,254	Valid
T14	0,63	0,254	Valid
T15	0,786	0,254	Valid
T16	0,566	0,254	Valid

T17	0,611	0,254	Valid
T18	0,447	0,254	Valid
T19	0,591	0,254	Valid
T20	0,601	0,254	Valid
T21	0,36	0,254	Valid
T22	0,421	0,254	Valid
T23	0,711	0,254	Valid
T24	0,709	0,254	Valid
T25	0,508	0,254	Valid
T26	0,689	0,254	Valid
T27	0,786	0,254	Valid
T28	0,569	0,254	Valid
T29	0,611	0,254	Valid
T30	0,447	0,254	Valid
T31	0,591	0,254	Valid
T32	0,41	0,254	Valid
T33	0,331	0,254	Valid
T34	0,3	0,254	Valid
T35	0,585	0,254	Valid
T36	0,585	0,254	Valid

Keterangan: Data primer diolah (perhitungan di lampiran )

Tabel di atas menunjukkan bahwa harga  $r_{xy}$  untuk semua item angket lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 0,254, sehingga seluruh item pertanyaan dalam angket ini valid atau sah.

### c. Kinerja Pegawai

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai

No. item	$r_{xy}$	Isabel (0,05;60)	Keterangan
K1	0,795	0,254	Valid
K2	0,536	0,254	Valid
K3	0,597	0,254	Valid
K4	0,639	0,254	Valid
K5	0,778	0,254	Valid
K6	0,506	0,254	Valid
K7	0,83	0,254	Valid

K8	0,819	0,254	Valid
K9	0,5	0,254	Valid
K10	0,376	0,254	Valid
K11	0,722	0,254	Valid
K12	0,674	0,254	Valid

Keterangan : Data primer diolah (perhitungan di lampiran halaman )

Tabel di atas menunjukkan bahwa harga  $r_{xy}$  untuk semua item angket lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $(\alpha) = 5\%$  yaitu sebesar 0,254, sehingga seluruh item pertanyaan dalam angket ini valid atau sah.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Atau dengan kata lain untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Setiap hasil pengukuran sosial selalu merupakan kombinasi antara hasil pengukuran yang sesungguhnya (*true score*) ditambah dengan kesalahan pengukuran. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur. Sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak reliabel alat pengukur. Besar kecilnya kesalahan dapat diketahui antara lain dari indeks korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua.

Dengan bantuan program SPSS, dengan pengukuran *one shot* (pengukuran sekali saja) hasilnya akan diketahui dengan melihat hasil output SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 41).



Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan seluruh pertanyaan dalam kuesioner, yaitu sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat keandalan (usia masa pensiun) dari masing-masing angket variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel	$r_{11}$	$r_{tabel} (0,05; 60)$	Keterangan
Lingkungan kerja	0,930	0,254	Reliabel
Tingkat stres pegawai	0,925	0,254	Reliabel
Kinerja pegawai	0,875	0,254	Reliabel

Keterangan: Data primer diolah (perhitungan di lampiran )

Tabel di atas menunjukkan bahwa harga  $r_{11}$  untuk semua angket lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 0,254, sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel atau andal.

### G. Teknik Analisis Data

Dalam rangka menguji hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan beberapa analisis antara lain:

## 1. Regression Analysis

Persamaan model regresi linear berganda sederhana secara sistematis ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sudjana, 1996:347)

Keterangan:

X = kinerja pegawai

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$  = faktor lingkungan kerja

$X_2$  = usia masa pensiun

$X_3$  = stres kerja

e = *error disturbance*

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi menurut Gujarati (1999: 139) berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variasi  $X_n$  terhadap variasi Y, dan juga untuk mengetahui ketepatan pendekatan atas alat analisis. Tingkat ketepatan regresi ditunjukkan dengan  $R^2$  dengan ketentuan besarnya antara  $0 < R^2 < 1$ . Artinya bahwa semakin besar nilai  $R^2$  makin tepat garis regresi linier yang digunakan sebagai suatu pendekatan analisa. Jika nilai  $R^2$  itu sama dengan 1 berarti pendekatan analisa ini benar-benar sempurna. ( $R^2$ ) = 0. Menurut Sugiarto (1992) adalah tidak ada hubungan antara X dan Y atau model regresi yang terbentuk

tidak tepat untuk meramalkan Y. Adapun  $R^2 = 1$ , garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

### **3. Uji F**

Pendekatan Uji F ini akan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Perhitungan ini dapat dilihat dan dipahami melalui perbandingan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Untuk mendapatkan batasan yang jelas, maka dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansinya sebesar 5%.

### **4. Perubahan $R^2$**

Perubahan nilai  $R^2$  digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti itu mengalami peningkatan atau penurunan. Artinya bahwa apabila nilai  $R^2$  itu naik, maka variabelnya dapat digunakan dalam memprediksi apakah hubungan antar variabel itu pengaruhnya semakin kuat. Sebaliknya bahwa apabila nilai  $R^2$  itu turun, maka variabel tersebut kemungkinan besar dapat digunakan dalam memprediksi pola hubungan antara variabel yang pengaruhnya sangat kecil

### **5. Ukuran Signifikansi F**

Nilai signifikansi dari suatu variabel dapat diketahui jika *significance F change* lebih besar dari 0,05, maka variabel ini dinyatakan tidak memiliki tingkat signifikan. Hal ini berarti variabel ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel lain. Sebaliknya apabila signifikansi F nya lebih kecil dari 0,05 maka variabel dapat dinyatakan signifikan, artinya variabel itu dapat digunakan untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel lain.

## 6. Uji t-test (mean dua sampel independen)

Dalam Uji-t untuk membedakan dua buah mean harus dihitung standar *error* dari beda. Besarnya *level significance* dalam uji-t ini juga ditentukan semisal adalah 0,05. Dan lebih lanjut untuk mengetahui hasil uji-t yang diolah, juga harus mencari nilai t pada tabel dengan mengetahui besarnya df (*degree of freedom* =  $(n_1 + n_2) - 2$ ). Maka dapat diartikan, jika nilai t uji hitung lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  maka hipotesa ditolak, tetapi sebaliknya jika nilai  $t_{\text{hitung}}$  hasilnya lebih kecil atau sama dengan dari nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka hipotesa tersebut dapat diterima.

Berbagai perhitungan uji dengan cara *Regression Analysis*, analisis regresi sederhana, uji F, uji beda dua mean, analisis faktor, Uji t-test dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) akan menggunakan bantuan dengan program SPSS.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

Pada awal berdirinya, PT Duta Ananda Textile Pekalongan belum berkembang sebesar sekarang. Pertama-tama hanya terdiri dari 9 orang yang terdiri dari Kabag dan Supervisor, yang berjalan sekitar dua bulan dengan ditraining di perusahaan sejenis. Pada perkembangan selanjutnya kemudian sejumlah 20 karyawan tingkat operator kembali direkrut yang pada waktu itu produksinya hanya pada departemen *machining*. Setelah 1 tahun berjalan PT. Duta Ananda Textile Pekalongan telah mempunyai 75 karyawan. Pada saat ini perusahaan telah mempunyai 314 karyawan. Selain itu produksinya telah terbagi menjadi 6 departemen.

Seiring dengan peningkatan jumlah karyawan, alat yang digunakan untuk proses produksi semakin bertambah dan jenis barang yang dihasilkan juga semakin banyak.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh PT. Duta Ananda Textile Pekalongan adalah: (1) memperoleh keuntungan.; (2) memenuhi kebutuhan textile baik dalam maupun luar negeri; (3) ikut membantu pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat; dan (4) meningkatkan dan mengembangkan usaha pertenunan khususnya dalam industri tekstil.

Lokasi perusahaan merupakan hal penting untuk mendukung kelancaran proses produksi dan tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Adapun

lokasi PT. Duta Anada Textile Pekalongan terletak di daerah kawasan industri sehingga bersebelahan dengan beberapa perusahaan lain. Lokasi ini cukup strategis jika dilihat dari beberapa faktor berikut:

## **1. Segi Geografis**

### **a. Tenaga Kerja**

Perseroan Terbatas (PT). Duta Ananda Textile Pekalongan dapat memperoleh tenaga kerja dengan mudah dari masyarakat yang hidup di sekitar perusahaan juga tidak menolak tenaga kerja yang berada dan melamar dari luar sekitar perusahaan, misalnya: ada yang dari Kebon Rowopucang Kecamatan karangdadap, ada yang dari Desa Ngalian Kecamatan Tirto, dan ada pula yang melamar dari luar Kabupaten Pekalongan seperti dari Kota Pekalongan, Kabupaten Batang, asalkan memenuhi persyaratan berijazah minimal SMP bagi tenaga kerja yang mengoperasikan mesin tenun, operator disel. Penerimaan tenaga kerja di Perseroan Terbatas (PT). Duta Ananda Textile Pekalongan diprioritaskan memang dari sekitar perusahaan seperti dari Desa Tangkil Tengah, dari Desa Tangkil Kulon, dan Kelurahan Pekajangan. Tenaga kerja di perusahaan ini mendapatkan jaminan kesehatan, karena perusahaan menjalin kerjasama dengan Rumah Sakit Islam Pekajangan. Juga mendapat makan dari perusahaan yang berupa catering dari sekitar perusahaan, serta tenaga kerja dapat terlayani segala kebutuhan sehari-hari di Koperasi karyawan PT. Duta Ananda Textile Pekalongan. Satu orang tenaga kerja tenun dapat mengerjakan 15 mesin tenun dalam waktu yang bersamaan dengan system otomatis.

#### b. Bahan Baku

Saat ini PT. Duta Ananda Textile Pekalongan telah bekerja sama dengan pihak lain untuk menjamin bahwa bahan baku dapat diperoleh dengan lancar dan juga berkualitas. Bahan baku diperoleh dari daerah Pekalongan dan dari luar Pekalongan. Bahan baku yang didapat dari luar Pekalongan seperti benang dan kemasan hasil produksi PT. Duta Ananda Textile Pekalongan didatangkan dari Bandung dan Surabaya, sedangkan seperti obat pewarna dapat diperoleh dari Pekalongan. Benang diolah sendiri di dalam dan oleh perusahaan sendiri tidak di luar perusahaan karena perusahaan ini pun menerima pewarnaan benang dari perusahaan sekitar. Benang dipanaskan sampai 100 ° C di tungku besar sampai proses menjadi benang yang siap ditenun, dijahit kemudian dikemas diberi label. Yang sudah diberi label siap dijual dan diekspor ke luar negeri seperti Arab Saudi, Mesir, Malaysia.

#### c. Lingkungan Masyarakat

Sebagian masyarakat sekitar berharap dapat bekerja di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan khususnya generasi mudanya karena sebelum adanya perusahaan ini sebagian generasi mudanya bekerja di bidang garmen (konfeksi pakaian jadi) di Jakarta. Masyarakat sekitar perusahaan bermata pencaharian beragam ada petani, karyawan, buruh, dan Pegawai Negeri Sipil. Masyarakat sekitar perusahaan adalah Desa Tangkil Tengah, Kelurahan Pekajangan karena PT. Duta Ananda Textile Pekalongan berada di perbatasan di desa tersebut di atas. Masyarakat sekitar perusahaan sangat menyambut baik karena dapat mendapat

pekerjaan baru yang tidak perlu ke Jakarta. Masyarakat sekitar pun mendapat pekerjaan di luar perusahaan seperti melipat kemasan, melipat hasil produksi seperti sarung, baju koko.

Sikap dari masyarakat sekitar perusahaan juga sangat mendukung. Hal ini karena penduduk sekitar lokasi dapat memperoleh lapangan pekerjaan baru yang dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan mereka.

## **2. Segi Ekonomis**

### **a. Sumber Daya Alam**

Sumber daya alam yang ada di sekitar perusahaan antara lain: bambu, tanah, air dimanfaatkan oleh perusahaan. Bambu dimanfaatkan untuk menjemur sebagian hasil produksi, air menggunakan sumur artesis. PT. Duta Ananda Textile Pekalongan dapat memanfaatkan sumber daya alam yang ada tersebut dengan sebaik-baiknya.

### **b. Transportasi**

PT. Duta Ananda Textile Pekalongan dapat dijangkau dengan mudah dari berbagai arah karena lokasinya tidak jauh dari jalan raya Pekalongan Kajen. Sebagian besar karyawan menggunakan alat transportasi sepeda motor walaupun tidak menutup kemungkinan ada yang naik kendaraan umum tetapi yang bermuatan sedikit sebab letak perusahaan ini di perkampungan sehingga kendaraan umum tidak melewati depan perusahaan. Juga ada sebagian karyawan yang diantar jemput untuk menuju bekerja setiap harinya.



Dilihat dari faktor transportasi, lokasi PT. Duta Ananda Textile Pekalongan sangat mudah dijangkau baik oleh kendaraan umum maupun kendaraan pribadi.

### B. Deskripsi Data

Kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 60, berikut ini karakteristik responden yang ditemukan dalam penelitian, yaitu, karakteristik, jenis kelamin, usia, dan pendidikan sekolah.

Tabel 6. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Perempuan	10	16,67%
Laki-laki	50	83,33%
Total	60	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data pada tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa dari 60 responden perempuan sebesar 16,67% dan responden laki-laki sebesar 83,33%.

Tabel 7. Usia Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Perempuan	25	41,67%
Laki-laki	35	58,33%
Total	60	100%

Keterangan : Data primer diolah

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah pegawai yang berusia antara  $> 25$  tahun sebanyak 58,33% dan kemudian 41,67% sisanya berusia  $\leq$  dari 25 tahun.

Tabel 8. Pendidikan Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
SD	2	3,33%
SMP	10	16,67%
SMU/SMK	38	63,33%
Akademi	8	13,33%
S1/S2	2	3,33%
Total	60	100%

Keterangan: Data primer diolah.

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan tamat SMU/SMK sebesar 63,33%, kemudian diikuti pegawai berpendidikan SMP sebesar 16,67%, berpendidikan Akademi sebanyak 13,33%, pendidikan S1/S2 sebesar 3,33%, dan yang berpendidikan SD sebanyak 3,33%.

### C. Hasil Analisis Data

#### Analisis Regresi Berganda

Dari hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda didapatkan nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda \*)

	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi
Konstanta	-0,576		
Lingkungan kerja	-0,746	-2,405	0,020
Usia masa pensiun	1,082	4,947	0,000
Tingkat Stres Kerja	0,828	2,444	0,018
R	0,826		
R <sup>2</sup>	0,682		
F Statistik	10,473		0,000

\*) Perhitungan pada lampiran 3 halaman 103.

Berdasarkan hasil analisis tabel 9 di atas, maka persamaan garis regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = -0,576 + -0,746.X_1 + 1,082.X_2 + 0,828.X_3$$

Konstanta (a) = -0,576, artinya jika skor (lingkungan kerja, usia masa pensiun dan tingkat stres kerja) dianggap tidak ada atau nol, maka skor kinerja pegawai akan berkurang sebesar 0,576.

Koefisien (b<sub>1</sub>) = -0,746, artinya jika skor lingkungan kerja turun 1 poin, maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,746, dengan asumsi usia masa pensiun, tingkat stres kerja dianggap tetap.

Koefisien (b<sub>2</sub>) = 1,082, artinya jika skor usia masa pensiun meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,082, dengan asumsi lingkungan kerja, tingkat stres kerja dianggap tetap.

Koefisien ( $b_3$ ) = 0,828, artinya jika skor tingkat stres kerja meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,828, dengan asumsi lingkungan kerja, usia masa pensiun dianggap tetap.

## **D. Pengujian Hipotesis**

### **1. Analisis Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara individual terhadap kinerja pegawai.

a. Pengujian Hipotesis Pertama (Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai)

$H_0 : \beta_i = 0$  (tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  (ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai)

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar = 2,405, sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan db = 60-3 adalah 2,00. (perhitungan di lampiran 3 halaman 100)

Kesimpulan yang diambil adalah karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,405 > 2,00$ ), maka  $H_1$  diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya penurunan kinerja pegawai dan kenaikan kinerja pegawai ditentukan oleh ada lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja tidak baik dan aman akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai tetapi jika lingkungan kerja di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan baik dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (Pengaruh usia masa pensiun terhadap kinerja pegawai)

$H_0 : \beta_i = 0$  (tidak ada pengaruh usia masa pensiun terhadap kinerja pegawai)

$H_1 : \beta_i \neq 0$  (ada pengaruh usia masa pensiun terhadap kinerja pegawai)

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar = 4,947, sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $db = 60-3$  adalah 2,00.

Kesimpulan yang diambil adalah karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,947 > 2,00$ ), maka  $H_2$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari usia masa pensiun terhadap kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh masa kerja pegawai yang dibidangi apabila masa kerja pegawai semakin lama akan meningkatkan pengalaman kerja di bidangnya sehingga hasil produksi semakin meningkat.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (Pengaruh Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

$H_0 : \beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja pegawai)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  (ada pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja pegawai)

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar = 2,444, sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $db = 60-3$  adalah 2,00.

Kesimpulan yang diambil adalah karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,444 > 2,00$ ), maka  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari tingkat stres kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat stres kerja pegawai apabila tekanan dan beban yang berlebihan akibat tuntutan dari perusahaan kepada pegawainya akan

mempengaruhi fisiologis, psikologis dan perilaku karyawan maka akan menurunkan kinerja pegawai, apabila tingkat stres pegawai dapat dikontrol oleh elemen yang ada di perusahaan tidak akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

## 2. Analisis Uji F (Pengaruh Secara Serentak)

Untuk menentukan signifikansi dari pengujian tersebut dilakukan uji F pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  (tidak ada pengaruh lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 > 0$  (ada pengaruh lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai)

- b. Menentukan *Level of significance*  $\alpha = 5\%$ ; dengan  $(k;n-k-1)$

- c. Menentukan  $F_{tabel} = 0,05 (3;57)$  adalah 2,77

- d. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq 2,77$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > 2,77$

- e. Dari perhitungan didapat nilai F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k - 1}{(1 - R^2)(n - k)} = 10,473$$

Dari hasil analisis diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,473 > 2,77$ ), maka terdapat pengaruh yang signifikan dari yang terdiri dari lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. (perhitungan di lampiran 3 halaman 105)

### **3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Apabila  $R^2$  mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar = 0,359. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa (lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja) mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 35,9%, sedangkan 64,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya upah, tunjangan, komunikasi, dan disiplin kerja. (perhitungan di lampiran 3 halaman 105)

### **E. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa:

1. Secara parsial antara variabel faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan yang

berarti setiap orang menginginkan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Secara parsial antara variabel usia masa pensiun berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan, artinya dalam menjalankan tugas setiap pegawai yang akan memasuki usia masa pensiun tentu akan membawa perubahan baru dalam hal kinerja dan daya ingat terhadap tugas pekerjaannya.
3. Secara parsial antara variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan, artinya pada setiap pegawai terdapat kendala yang akan mencegah dan menghalangi seseorang melakukan apa yang sangat diinginkan. Stres juga berkaitan dengan tuntutan yang mengacu pada hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil uji secara keseluruhan seluruh hasil uji memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kenaikan pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan Uji t dan Uji Ketepatan Model (Uji F dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )). Perhitungan Uji t memperoleh hasil variabel lingkungan kerja (-2,404), usia masa pensiun (4,947) dan tingkat stres pegawai



(2,444), kemudian dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  (2,00). Kesimpulan yang diambil adalah  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Uji ketepatan model dengan menggunakan perhitungan Uji F memperoleh hasil 10,473, kemudian dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  (2,77) maka dapat diketahui  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $10,473 > 2,77$ ) pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Sedangkan Uji ketepatan model dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperoleh hasil 0,359. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 35,9%, sedangkan 64,18% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya upah, tunjangan, komunikasi, dan disiplin kerja. Adapun persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,576 + -0,746.X_1 + 1,082.X_2 + 0,828.X_3 + e$$

Persamaan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil tersebut menunjukkan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah usia masa pensiun.

### **G. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana diuraikan di muka, telah ditemukan beberapa informasi atau temuan penelitian yang sangat bermanfaat dan dapat memberikan solusi terbaik bagi pengembangan perusahaan khususnya dalam merencanakan dan mengelola SDM yang ada di PT. Duta Ananda Tekstil.

Pertama, instrument penelitian yang digunakan adalah angket tertutup. Penggunaan angket tertutup memungkinkan terjadi ketidaksesuaian dalam

menafsirkan antar pernyataan dan jawaban pada angket dan kebebasan responden dalam memberikan jawaban sangat terbatas.

Kedua, data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan jawaban langsung dari responden penelitian, sehingga perolehan data pada penelitian ini sangat dipengaruhi oleh persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban atau pernyataan.

Ketiga, peneliti dalam menyebarkan kuesioner sukar ditelusuri apabila ada kekurangan pengisian yang disebabkan karena responden kurang memahami maksud item.

Keempat, peneliti dalam menyebarkan kuesioner sebagian tidak ditunggu, maka responden dalam menjawab pertanyaan mungkin kurang jelas atau tidak tahu apa maksud dari pertanyaan tersebut, sehingga ada jawaban yang menyimpang dari tujuan peneliti yang seharusnya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, usia masa pensiun dan tingkat stres kerja mempunyai pengaruh yang positif secara individu terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.
2. Berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, usia masa pensiun dan tingkat stres kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan.
3. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya upah, tunjangan, komunikasi, dan disiplin kerja.
4. Berdasarkan dari hasil tersebut menunjukkan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah usia masa pensiun.

#### **B. Implikasi**

Lingkungan kerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi kepuasan kerja, sehingga perilaku kerja yang berdasarkan atas kepuasan kerja dapat mencapai kinerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga masih diperlukan adanya faktor

pendorong agar dapat mencapai kinerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut antara lain lingkungan kerja yang memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya secara optimal.

Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya. Sehingga tugas utama manager (pemimpin) adalah melakukan kepemimpinan dengan segala tekniknya.

Seorang pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, membutuhkan kecermatan, ketelitian, dan ketenangan dalam bekerja. Ia akan memerlukan desain, ruangan yang tertutup, tingkat kebisingan rendah, tingkat pencahayaan yang cukup, suhu udara yang nyaman, serta pilihan desain interior yang tepat.

Dalam penelitian ini sengaja memilih hanya 3 variabel penelitian yang diduga memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan yakni faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun, dan tingkat stres kerja.

### **C. Saran-Saran**

#### **1. Bagi PT. Duta Ananda Textile Pekalongan**

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan adanya pengaruh antara faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan tingkat stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

PT. Duta Ananda Textile Pekalongan, maka perlu dipertimbangkan sebagai berikut:

- a. Untuk mengurangi tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai, perlu dilakukan desain ulang pekerjaan yang tepat. Caranya yaitu dengan meninjau kembali tanggung jawab dan tugas-tugas yang dibebankan pada pegawai, perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja.
- b. Perlu dilakukan sosialisasi dan pembinaan secara terpadu, terarah dan berkesinambungan tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan pegawai.
- c. Untuk mengurangi tingkat gangguan dari faktor lingkungan kerja, perlu diperhatikan kondisi fisik tempat kerja, yang meliputi ukuran ruang, tingkat kebisingan yang dirasakan pegawai, suhu, penerangan dan ventilasi.
- d. Para pegawai hendaknya diperlakukan dan diberi kesempatan yang sama dalam hal keputusan seleksi dan penempatan kerja.
- e. Perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan faktor lain selain di variabel tersebut misalnya faktor upah, tunjangan atau kompensasi.

## 2. Bagi Pegawai

Untuk peneliti yang akan datang dalam penelitian peningkatan kinerja pegawai diharapkan perlu menambah variabel-variabel dan jumlah sampel serta menambah alat analisis, karena penelitian adanya keterbatasan waktu dan biaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aileen Mitchell Stewart. 1998. *Empowering People*, Pemberdayaan SDM, Kanisius, Yogya.
- Arikunto, Suharsimi, 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri*. Lembaga Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Bernardin, H.J. Russell, J.E.A. 1998. *Human Resource Management*, Invin Mc. Graw-Hill, Companies Inc. USA.
- Cooper, C., R. Donald and Emory C. William, 1996. *Metode Bisnis*, Alih Bahasa Ellen G. Sitompul, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Davis, K., Newstrom W, 1989. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. 8 Edition, Mc.Graw Hill Book Company, New York, St. Louis.
- Davis, K. and J.M Newstrom, 1993. *Perilaku Organisasi (diterjemahkan Agung Darma)*, Jilid II, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2000. *Human Resource Management*. Seventh Edition, Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Doelhadi, S., 1997. *Strategi dalam Pengendalian dan Pengelolaan Stres*, Jurnal Anima, Vol XII No. 48, 378-386, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Duxbury, L., Higgins, C., and Johnson, K.L., 1999. *An Examination of the Implications and Costs of Work*. Life Conflict in Canada.
- Gibson, J.L. and J.H. Donnely, 1992. *Organization and Management, Behavior, Structure and Process*, 4th edition, Illinois.
- Handoko, T.H., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. H. 2000. *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.

- Kartono, K., 1989. *Hygiene Mental*. Mondar Mandir, Bandung.
- Luthans, F., 1995. *Organizational Behavior*. Mc.Graw-Hill Book Company, Inc, New York.
- Donald, T. Mc. 2001. *Older Workers and Disability Management*. International Journal of Disability, Community & Rehabilitation, 3 (3). [www.IJDCR.co/issn](http://www.IJDCR.co/issn).
- Miller, L.H., and Smith, A.D., 2005. *The Stress Solution*. American Psychological Association.
- Nanik Triani, 2006. "Pengaruh Situasi Kerja terhadap Stres Kerja dengan Tipe Kepribadian dan Sumber Kendali dengan Tipe Kepribadian dan Sumber Kendali (*locus of control*) sebagai Variabel Moderator yang Dilakukan pada Pegawai BKKBN Gunung Kidul". *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Nur Haryani, 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta". *Tesis*. Magister Manajemen, UNS Surakarta.
- Oerip Poerwopoespito. F.X., 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan Solusi melalui Pengembangan Sikap Mental*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Palmer, S., Cooper, C., and Thomas, K., 2001. *Model of Organizational Stress for use within and Occupational Health Education/Promotion or Welbeing Programme*. S. Short Communication, Health Education Journal, 60 (4), 378-380.
- Rini, J.F, 2002. *Pensiun dan Pengaruhnya*. [www.p-psikologi.com/usia/index.htm](http://www.p-psikologi.com/usia/index.htm).
- Robert J. Edelman. 1997. *Konflik Interpersonal di Tempat Kerja*. Penerbit Kanisius, Yogya.
- Robbins, Stephen P., 1997. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Robbins, S., 2001. *Organizational Behavior*. 9<sup>th</sup> edition, San Diego State University, Amerika.
- Santoso, S., 2003. *SPSS Statistik Multivariat*. PT. Elex Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen SDM*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Edisi Kedua, Yogyakarta.

- Steers, R.M. 1988. *Efektivitas Organisasi H. Pujaatmaja*, Pengalih Bahasa, Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, 1996, *Metoda Statistika (Edisi ke6)*. Bandung: Tarsito
- Sugeng, 2001. “Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danliris Surakarta”. *Tesis*. Magister Managemen, UNS, Surakarta.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprihanto, J., 1996. *Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional*. Edisi Satu, Yogyakarta: BPFE - UGM.
- Syaifudin Azwar. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Taliziduhu Ndraha. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan SDM*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Wahyuni, S., 1993. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Sebelas Maret University Press, Surakarta.



# LAMPIRAN

**Lampiran 1**

**“PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, USIA MASA PENSIUN  
DAN TINGKAT STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PT. DUTA ANANDA TEXTILE PEKALONGAN”**

**IDENTITAS RESPONDEN:**

Nama : ..... (*boleh dirahasiakan*)

Umur/Tgl. Lahir : .....

Status : .....

Jenis kelamin : .....

Tingkat pendidikan : .....

Masa kerja : .....

Status pegawai : 1. Struktural 2. Fungsional

**FAKTOR LINGKUNGAN KERJA**

Saya meminta pendapat Anda mengenai situasi kerja yang Anda rasakan sekarang dengan melingkari salah satu nomor yang Anda pilih:

		1. Sangat sering	2. Sering	3. Jarang	4. Tidak pernah
A. Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, apakah Anda menghadapi <b>tekanan pekerjaan</b> sebagai berikut:					
1	Mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan.	1	2	3	4
2	Merasa bekerja sangat keras baik secara fisik atau mental.	1	2	3	4
3	Merasa tertekan untuk mengikuti cara baru dalam melakukan sesuatu	1	2	3	4
4	Bekerja dengan banyak jam kerja	1	2	3	4
5	Mempunyai terlalu sedikit peralatan untuk melakukan	1	2	3	4

	tugas dengan baik.				
6	Mempunyai tanggung jawab yang kurang penting.	1	2	3	4
7	Tidak dapat menggunakan inisiatif sendiri dalam melakukan sesuatu.	1	2	3	4

1. Tinggi            2. Agak tinggi            3. Agak rendah            4. Rendah					
B. Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, seberapa tinggi <b>tingkat gangguan</b> yang anda rasakan terhadap kondisi kerja yang berasal dari:					
1	Ukuran ruang	1	2	3	4
2	Kebisingan di ruang kerja	1	2	3	4
3	Suhu/temperature	1	2	3	4
4	Penerangan dan ventilasi	1	2	3	4

1. Sangat Sering            2. Sering            3. Jarang            4. Tidak Pernah					
C. Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, apakah Anda merasa adanya <b>kerancuan peran</b> :					
1	Kurang yakin tentang apa yang diharapkan orang dari Anda	1	2	3	4
2	Bingung mengenai apa yang seharusnya dilakukan dengan tetap.	1	2	3	4
3	Tidak terdapat kejelasan tujuan yang terencana dan objektif bagi tugas.	1	2	3	4
4	Bingung mengenai apa yang diharapkan secara tepat.	1	2	3	4
5	Kurang yakin mengenai seberapa banyak atau seberapa sedikit wewenang yang dimiliki.	1	2	3	4

1. Sangat Setuju      2. Setuju      3. Tidak Setuju      4. Sangat tidak setuju					
D. Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, bagaimana pendapat Anda tentang <b>dukungan</b> yang diberikan oleh rekan kerja terhadap Anda:					
1	Teman saya tidak berusaha mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang saya hadapi.	1	2	3	4
2	Teman saya bersedia memberitahu kegiatan yang dapat menambah kredit poin guna kenaikan pangkat.	1	2	3	4
3	Teman saya jarang memberitahu informasi yang saya butuhkan untuk menunjang profesi.	1	2	3	4
4	Teman saya bersikap acuh jika ada yang kurang tepat dengan penampilan saya.	1	2	3	4
5	Teman saya memberikan dorongan bila saya putus asa	1	2	3	4
6	Teman saya bersedia mendengarkan keluhan baik masalah pekerjaan maupun masalah pribadi.	1	2	3	4
7	Teman saya tidak pernah memuji keberhasilan saya.	1	2	3	4

1. Sangat setuju      2. Setuju      3. Tidak setuju      4. Sangat tidak setuju					
E. Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, bagaimana pendapat Anda mengenai <b>struktur organisasi</b> :					
1	Saya tidak menyukai pekerjaan yang cenderung stabil.	1	2	3	4
2	Aturan, kebijakan dan prosedur yang ada cenderung membuat saya frustrasi.	1	2	3	4
3	Saya tidak menyukai organisasi dapat diramalkan.	1	2	3	4
4	Bila diberi pilihan, saya akan lebih suka mendapat gaji \$ 50.000 setahun sebagai wakil presiden dalam sebuah perusahaan kecil daripada \$ 60.000 sebagai staf spesialis dalam sebuah perusahaan besar.	1	2	3	4

5	Tempat parkir dalam sebuah perusahaan tidak semestinya dibagi atas dasar tingkat pekerjaan.	1	2	3	4
6	Jika seorang akuntan bekerja untuk sebuah organisasi besar, ia tidak dapat menjadi professional yang benar.	1	2	3	4
7	Sebuah perusahaan mungkin akan berhasil tanpa harus menetapkan suatu perangkat aturan dan prosedur yang jelas.	1	2	3	4
8	Aturan dibuat untuk dilanggar	1	2	3	4

		1. Sangat Sering	2. Sering	3. Jarang	4. Tidak Pernah
F. Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, sebagaimana pendapat Anda terhadap Pimpinan Anda:					
1	Menunda campur tangan dalam melakukan tugas hingga masalah menjadi serius.	1	2	3	4
2	Absent/tidak ada ketika diperlukan.	1	2	3	4
3	Berusaha menghindari keterlibatan ketika muncul masalah-masalah penting.	1	2	3	4
4	Menunggu hasil terjadinya ketidakberesan sebelum memutuskan turun tangan untuk mengambil tindakan.	1	2	3	4
5	Menunda memberi jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penting.	1	2	3	4
6	Mengamati semua kesalahan.	1	2	3	4
7	Memfokuskan perhatiannya pada kegagalan dalam memenuhi standar.	1	2	3	4
8	Menghindari pengambilan keputusan.	1	2	3	4

### TINGKAT STRESS KERJA

		1. Sangat Sering	2. Sering	3. Jarang	4. Tidak pernah
Apakah Anda dalam 6 bulan terakhir ini mengalami masalah:					
1	Tekanan darah meningkat	1	2	3	4
2	Sakit kepala	1	2	3	4
3	Debar jantung meningkat.	1	2	3	4
4	Cemas yang berlebihan.	1	2	3	4
5	Tegang dan mudah marah.	1	2	3	4
6	Malas-malasan melakukan pekerjaan Anda.	1	2	3	4
7	Merasa produktifitas kerja Anda menurun.	1	2	3	4
8	Tidak masuk kerja karena suatu hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan Anda.	1	2	3	4
9	Kurang tidur	1	2	3	4
10	Mengonsumsi nikotin/alcohol.	1	2	3	4
11	Sedih	1	2	3	4
12	Berat badan menurun.	1	2	3	4

		1. Sangat tidak setuju	2. Tidak setuju	3. Setuju	4. Sangat setuju
Bagaimana jika ada pernyataan tentang perasaan suatu pekerjaan pribadi bapak/ibu sebagai berikut, apabila:					
1	Tidak punya wewenang penuh dalam melaksanakan	1	2	3	4

	tanggung jawab pekerjaan.				
2	Tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan perusahaan.	1	2	3	4
3	Pekerjaan yang saya hadapi tergolong padat, sulit dan memerlukan tanggung jawab tinggi.	1	2	3	4
4	Banyak tugas pekerjaan yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan harapan.	1	2	3	4
5	Hasil tugas pekerjaan yang saya laksanakan tidak dapat diterima salah satu teman kerja.	1	2	3	4
6	Dua atau lebih tugas kerja yang tidak dapat saya selesaikan secara berkelanjutan.	1	2	3	4
7	Tidak ada konsisten atau selalu berubah-ubah dalam tugas pekerjaan.	1	2	3	4
8	Sebagai pegawai karena kehendak orang tua/orang lain.	1	2	3	4
9	Dalam bekerja mendapat tekanan dari pimpinan atau teman kerja.	1	2	3	4
10	Tidak suka dengan gaya kepemimpinan atasan pada perusahaan.	1	2	3	4
11	Atasan sering meninjau, memeriksa tugas kerja sehingga mengganggu ketenangan bekerja.	1	2	3	4
12	Tidak ada informasi yang jelas dari atasan tentang suatu kerjaan.	1	2	3	4
13	Hubungan saya dengan atasan jauh tidak seperti sahabat/teman kerja.	1	2	3	4
14	Hubungan saya dengan rekan kerja jauh, renggang dan sering marah.	1	2	3	4

15	Terganggu atas situasi kerja yang padat dan serius.	1	2	3	4
16	Tertekan adanya peraturan perusahaan di dalam bekerja.	1	2	3	4
17	Tertekan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	1	2	3	4
18	Ada ketakutan, rasa malu dalam bekerja di perusahaan.	1	2	3	4
19	Tidak ada perhatian kompensasi, penghargaan atas hasil/prestasi kerja dari perusahaan.	1	2	3	4
20	Tidak ada atau tidak mendapat dorongan dalam melaksanakan tugas kerja.	1	2	3	4
21	Tidak jelas instruksi atasan dalam memberikan tugas suatu kerja.	1	2	3	4
22	Tidak ada perbedaan antara pegawai yang sering absen dan tidak atas sanksi/penghargaan.		2	3	4
23	Tidak ada kesempatan untuk menyampaikan permasalahan tugas kepada atasan.	1	2	3	4
24	Tidak memiliki kemampuan dan perhatian dalam menjalankan suatu tanggung jawab pekerjaan.	1	2	3	4



### PENILAIAN KINERJA

		1.Sangat setuju	2. Tidak setuju	3. Setuju	4. Sangat setuju
Bagaimana jika ada pertanyaan bahwa pegawai bapak/ibu ini:					
1	Tidak memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah pekerjaan.	1	2	3	4
2	Memiliki kemampuan pribadi yang mandiri dalam bekerja.	1	2	3	4
3	Mempunyai prestasi kerja yang baik sesuai dengan apa yang ditarget perusahaan.	1	2	3	4
4	Dalam bekerja memiliki prinsip efisiensi waktu, biaya dan tenaga.	1	2	3	4
5	Tidak mempunyai inisiatif kerja yang baik.	1	2	3	4
6	Mempunyai kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja.	1	2	3	4
7	Tidak memiliki sifat yang mudah responsive dan mudah reflek dalam bekerja.	1	2	3	4
8	Dalam melaksanakan tugas pekerjaan tidak dilakukan secara teliti dan dapat selesai.	1	2	3	4
9	Dalam melaksanakan tugas pekerjaan dilakukan dengan tekun dan disiplin.	1	2	3	4
10	Memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas kerja.	1	2	3	4
11	Tingkat kehadirannya ke tempat kerja tinggi.	1	2	3	4
12	Tidak mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik	1	2	3	4

#### Lampiran 3

## Lampiran 4

Tabel Harga Kritis dari r

N (1)	Interval Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan	
	95% (2)	99% (3)		95% (2)	99% (3)		95% (2)	99% (3)
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.831	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.874	31	0.355	0.456	80	0.220	0.268
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.597	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	41	0.308	0.396	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.080	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.276	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

## Lampiran 5

DATA TABEL T

	df	t_5	t_2.5
1	1	6,31	12,71
2	2	2,92	4,30
3	3	2,35	3,18
4	4	2,13	2,78
5	5	2,02	2,57
6	6	1,94	2,45
7	7	1,89	2,36
8	8	1,86	2,31
9	9	1,83	2,26
10	10	1,81	2,23
11	11	1,80	2,20
12	12	1,78	2,18
13	13	1,77	2,16
14	14	1,76	2,14
15	15	1,75	2,13
16	16	1,75	2,12
17	17	1,74	2,11
18	18	1,73	2,10
19	19	1,73	2,09
20	20	1,72	2,09
21	45	1,68	2,01
22	46	1,68	2,01
23	47	1,68	2,01
24	48	1,68	2,01
25	49	1,68	2,01
26	50	1,68	2,01
27	51	1,68	2,01
28	52	1,67	2,01
29	53	1,67	2,01
30	54	1,67	2,00
31	55	1,67	2,00
32	56	1,67	2,00
33	57	1,67	2,00
34	58	1,67	2,00
35	59	1,67	2,00
36	60	1,67	2,00

## Lampiran 6

## DATA UJI F

	df_2	f_df1_5	f_df2_5	f_df3_5	f_df4_5	f_df5_5
1	1	161,45	199,50	215,71	224,58	230,16
2	2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30
3	3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01
4	4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26
5	5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05
6	6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39
7	7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97
8	8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69
9	9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48
10	10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33
11	11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20
12	12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11
13	13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03
14	14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96
15	15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90
16	16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85
17	17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81
18	18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77
19	19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74
20	51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40
21	52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39
22	53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39
23	54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39
24	55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38
25	56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38
26	57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38
27	58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37
28	59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37
29	60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37