



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK KOMPENSASI FINANSIAL DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
RE-DRIYING PT. MANGLI DJAYA RAYA (MDR) JEMBER**

*THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, FINANCIAL
COMPENSATION, AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF THE
RE-DRYING EMPLOYEES OF PT.MANGLI DJAYA RAYA (MDR) JEMBER*

SKRIPSI

Oleh :

Angga Putra Pratama

NIM. 120810201272

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK KOMPENSASI FINANSIAL DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
RE-DRIYING PT. MANGLI DJAYA RAYA (MDR) JEMBER**

*THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, FINANCIAL
COMPENSATION, AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF THE
RE-DRYING EMPLOYEES OF PT.MANGLI DJAYA RAYA (MDR) JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Angga Putra Pratama

NIM. 120810201272

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angga Putra Pratama

NIM : 120810201272

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Re-Driying PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada intitusi mana pun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 8 Juli 2019

Yang menyatakan,

Angga Putra Pratama
NIM. 120810201176

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial,
dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Re
Driying PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember
Nama Mahasiswa : Angga Putra Pratama
NIM : 120810201272
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 1 Juli 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb.

NIP. 19630402 198802 1 001

Dra. Sudarsih, M.Si.

NIP. 1962121 219920 12 001

Menyetujui

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

Hadi Paramu, M.B.A., Ph.D.

NIP. 19690120 199303 1 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK KOMPENSASI FINANSIAL
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
RE-DRIYING PT. MANGLI DJAYA RAYA (MDR) JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Angga Putra Pratama**
NIM : **120810201272**
Jurusan : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal:

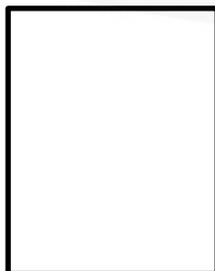
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Diana Sulianti K.Tobing, S.E., M.Si.** : (.....)
NIP. 197412122000122001
Sekretaris : **Drs. Agus Priyono, M.M.** : (.....)
NIP. 196010161987021001
Anggota : **Dr. Handriono, M.Si** : (.....)
NIP. 196208021990021001

Mengetahui/Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan kenikmatan, kelancaran serta kemudahan dalam pengerjaan skripsi ini.
2. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu mendampingi dan mendorong untuk proses pembuatan skripsi ini.
3. Adikku Stella Peppi Cita dan Bhaskara Dwi Atmaja yang saya sayangi.
4. Wanita-wanita hebat; Shofi Nuranisa, Alif Mirzania, Virginia Sindya R., Nur Endah Sulung, dan Yuni Fridawati yang selalu memberikan dukungan moril dan selalu menjadi penyemangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing; Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb. dan Dra. Sudarsih, M.Si. yang selalu memberikan bantuan dan bimbingan dalam mengerjakan skripsi ini, Dr. Ika Barokah S., S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik, dan juga dosen-dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sangat telaten saat mengajar maupun memberi arahan dan masukan pada saat proses pembelajaran selama awal kuliah.
6. Teman – teman yang selalu memberikan dukungan dan motivasi Yosi, Indah, Gita, Leo, Nony, Retno, Affrizal, Jajang, Delta dan yang lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
7. Semua orang yang pernah berkenalan yang memberi banyak pelajaran dan mendewasakan saya akan pentingnya bersosialisasi dengan memperbanyak pertemanan.
8. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“It mattered. In the end, everything that you’ve done mattered.”

(Chester Bennington)

“Everybody is a genius, but if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that its stupid”

(Einstein)

“Success is what happens after you have survived all of your disappointment.”

(Angga Putra Pratama)

“What doesn’t kill me, better start running”

(Angga Putra Pratama)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Re-Driying PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember; Angga Putra Pratama, 120810201272; 124 halaman; 2019; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang memegang peranan penting dalam kehidupan sebuah organisasi. Sumber daya manusia (karyawan) sendiri adalah salah satu sumber daya yang dapat menyediakan dan memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha terbaik mereka pada organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kinerja baik agar perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain guna memperoleh keuntungan yang maksimal. Upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan perusahaan, manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut harus melaksanakan rekrutmen secara selektif agar mendapat karyawan yang sesuai dengan harapan.

Selain melakukan perekrutan, manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan juga harus dapat membina dan mengarahkan karyawan tersebut agar dapat bergerak secara harmonis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan itu sendiri dipengaruhi oleh kinerja karyawan di dalamnya. Agar hal tersebut dapat tercapai, maka perusahaan maupun organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila perusahaan ingin kinerja karyawannya meningkat, perusahaan hendaknya menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang mereka miliki. Beberapa cara yang dapat digunakan perusahaan untuk mencapai hal tersebut adalah dengan membuat lingkungan kerja dan sistem kompensasi finansial yang baik, serta menekan stress kerja yang dapat dialami karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan *stres kerja* terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember. Sampel yang di gunakan sebanyak 28 pegawai harian lepas dengan metode pengabilan *non-probability sampling*. Dengan menggunakan analisis linier berganda dengan tahapan yaitu: uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

SUMMARY

The Influence of Physical Work Environment, Financial Compensation, and Job Stress on Employee Performance Re-Driying Division PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember; Angga Putra Pratama, 120810201272; 124 pages; 2019; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources are the main assets that play an important role in the life of an organization. Human resources (employees) themselves are one of the resources that can provide and provide their best energy, talent, creativity and effort to the organization where they work. Therefore, companies and organizations need human resources (employees) who have good performance so that the company is able to compete with other companies in order to obtain maximum profits. Efforts to obtain workforce in accordance with the standards needed by the company, human resource management in the company must carry out selective recruitment in order to get employees who are in line with expectations.

In addition to recruiting, human resource management in a company must also be able to foster and direct these employees so they can move harmoniously in achieving the company's goals. The performance of the company itself is influenced by the performance of employees in it. In order for this to be achieved, companies and organizations must strive to improve the performance of their employees. If the company wants its employees to improve performance, the company should create working conditions that can encourage and enable employees to develop and improve their abilities and skills. Some ways that companies can use to achieve this are to make the work environment and financial compensation system good, and reduce the work stress that can be experienced by their employees.

This study aims to analyze the effect of physical work environment, financial compensation and work stress on performance. This research was conducted at the Office of PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember. The sample used was 28 casual daily employees with non-probability sampling method. By using multiple linear analysis with stages, namely: instrument test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis testing. The results showed that the physical work environment, financial compensation, and work stress had a significant positive effect on performance.

PRAKATA

Puji Tuhan, segala puji kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Re-Driying PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang berguna dalam penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyamakan terimakasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Hadi Paramu, M.B.A, Ph.D., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
3. Keluarga tercinta; Ayah dan Ibu yang selalu memberikan support berupa doa dan juga tenaga serta finansial selama menuntut ilmu di perguruan tinggi.
4. Wanita-wanita terhebat; Shofi Nuranisa, Alif Mirzania, Virginia Sindya R., Nur Endah Sulung, dan Yuni Fridawati yang selalu memberikan dukungan moril, motivasi dan selalu menjadi penyemangat penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing; Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb. dan Dra. Sudarsih, M.Si., yang selalu memberikan bantuan dan bimbingan dalam mengerjakan skripsi ini, Dr. Ika Barokah S., S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik, dan juga dosen-dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sangat telaten saat mengajar maupun memberi arahan dan masukan pada saat proses pembelajaran selama awal kuliah.

6. Teman – teman yang selalu memberikan dukungan dan bantuan Yosi, Indah, Gita, Leo, Nony, Retno, Affrizal, Jajang, Delta dan yang lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
7. Almamater Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Semua pihak yang memberikan dorongan dan semangat yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dengan harapan bahwa penelitian ini nantinya akan terus dapat dikembangkan, penulis menerima kritik dan saran dari semua pihak demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 8 Juli 2019

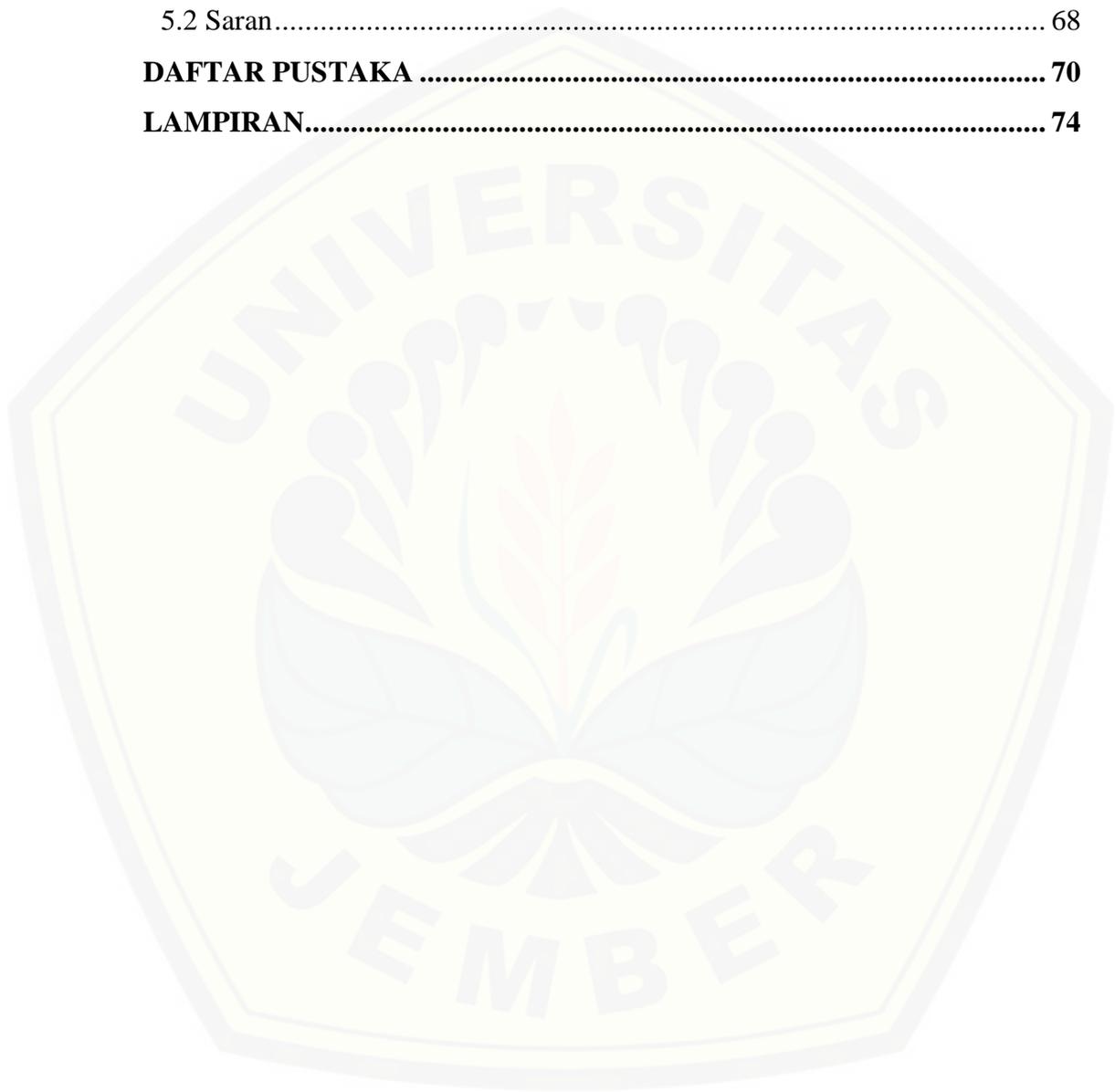
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik	8
2.1.2 Kompensasi	14
2.1.3 Stres Kerja	18
2.1.4 Kinerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	32
2.4 Hipotesis	33
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Populasi Dan Sampel.....	35

3.3 Jenis Dan Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5 Identifikasi Variabel	38
3.6 Definisi Operasional Variabel	38
3.7 Skala Pengukuran.....	40
3.8 Metode Analisis Data	41
3.8.1 Uji Instrumen.....	41
3.8.2 Uji Validitas	41
3.8.3 Uji Reliabilitas.....	42
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.8.5 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.6 Uji Hipotesis.....	45
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	46
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	49
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	49
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.1.4 Tugas Dan Wewenang	51
4.2 Statistik Deskriptif	57
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	57
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian	58
4.3 Hasil Analisis Data.....	63
4.3.1 Uji Instrumen.....	63
4.3.2 Uji Normalitas Data.....	63
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.3.5 Uji Hipotesis.....	69
4.4 Pembahasan	70
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	69
4.4.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	69

4.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	69
4.5 Keterbatasan Penelitian	75
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan.....	57
Tabel 4.2 Usia Responden	58
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X1	59
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X2	60
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X3	61
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data	65
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4.13 Hasil Uji T	69

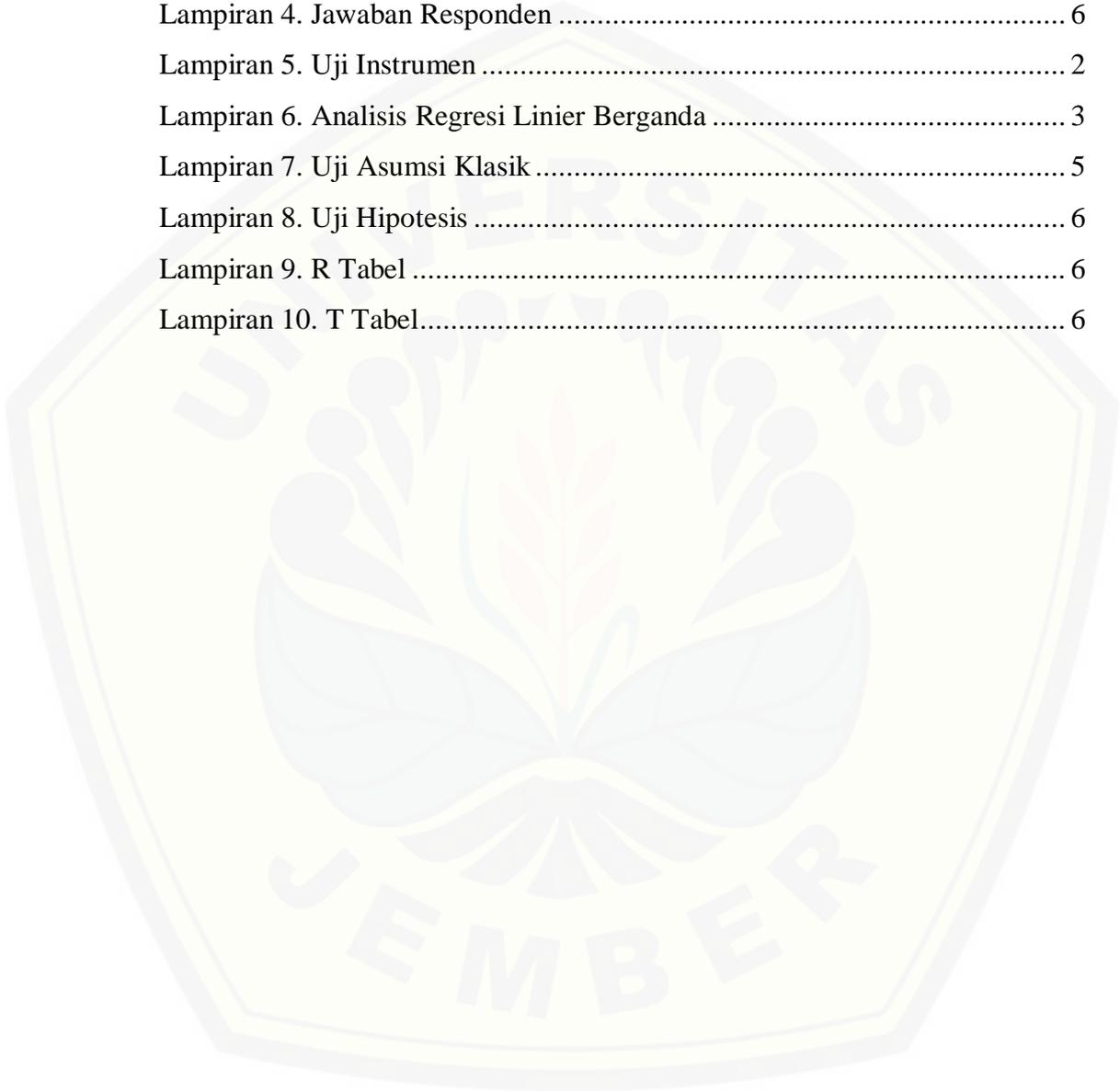
Daftar gambar

Gambar 2,1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mangli Djaya Raya.....	50



Daftar lampiran

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	2
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	3
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	5
Lampiran 4. Jawaban Responden	6
Lampiran 5. Uji Instrumen	2
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda	3
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik.....	5
Lampiran 8. Uji Hipotesis	6
Lampiran 9. R Tabel	6
Lampiran 10. T Tabel.....	6



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang memegang peranan penting dalam kehidupan sebuah organisasi. Sumber daya manusia (karyawan) sendiri adalah salah satu sumber daya yang dapat menyediakan dan memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha terbaik mereka pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Notoatmodjo (2003:139) manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Apabila organisasi tersebut berupa perusahaan yang tujuannya untuk mencari laba, maka dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kinerja yang baik agar perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain guna memperoleh keuntungan yang maksimal. Kinerja perusahaan itu sendiri dipengaruhi oleh kinerja karyawan di dalamnya.

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Upaya mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut harus melaksanakan rekrutmen secara selektif agar mendapat karyawan yang sesuai dengan harapan. Selain melakukan perekrutan, manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan juga harus dapat membina dan mengarahkan karyawan tersebut agar dapat bergerak secara harmonis dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kinerja karyawan tersebut meningkat, perusahaan hendaknya menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang mereka miliki. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan membuat lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup yang ada di tempat seseorang bekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis karyawan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Sedarmayanti,2009:21). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman pada karyawan yang sedang bekerja. Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Keuntungan yang dapat diperoleh dari bekerja bersama orang-orang yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan memiliki tingkat gairah kerja yang tinggi adalah pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan cepat dan tepat sesuai dengan standar dan dalam jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Gitahi Njenga Samson (2015) yang memaparkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. (Sedarmayanti,2009:12).

Mengenai lingkungan kerja, hal yang sangat diharapkan setiap karyawan adalah rasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. Rasa nyaman dan aman tersebut jelas dapat mempengaruhi kondisi psikis setiap karyawan. Apabila dalam suatu perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan aman, maka yang akan terjadi adalah karyawan yang tidak merasa nyaman tersebut akan sulit berkonsentrasi dan akan memperbesar kemungkinan timbulnya suatu kecelakaan kerja yang juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang aman. Maka dari itu setiap perusahaan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, termasuk lingkungan kerja fisik. Di Indonesia, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih perlu dibenahi. Karena dalam beberapa tahun terakhir masih banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia. Menurut data Jamsostek pada tahun 2012 kasus kecelakaan kerja di Indonesia tercatat sampai

bulan September mencapai 80.000 kasus. Itu artinya kasus kecelakaan kerja masih membutuhkan banyak perhatian dan perbaikan. Kecelakaan tersebut dipicu beberapa faktor diantaranya kurangnya kesadaran para karyawan dalam memakai alat-alat keamanan yang telah disediakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja atau kurangnya fokus atau konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

Selain karena faktor lingkungan kerja, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Handoko (2011:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi finansial adalah hal yang paling mendasar dan sangat penting dalam sebuah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi karyawan untuk terus berusaha mencapai tujuan perusahaan dan hal itu akan secara langsung terlihat pada kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ramzan, Zubair, Ali dan Arslan (2014) memaparkan bahwa meningkatnya kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompensasi finansial yang adil merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lainnya. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang telah dilakukan dan diberikan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Keadilan kompensasi pada prinsipnya adalah seorang karyawan yang memiliki prestasi yang berbeda, maka keadilan kompensasi finansial yang diterima berbeda pula tergantung pada tingkat prestasi kerjanya. Berbeda dengan kompensasi yang layak. Kompensasi yang layak adalah besarnya upah dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko,1997:200). Stres kerja dapat timbul dikarenakan beberapa hal lain seperti jam kerja yang terlalu panjang, lingkungan kerja fisik maupun non-fisik perusahaan yang kurang nyaman, atau dari kompensasi yang dianggap kurang oleh karyawan. Menurut Irham Fahmi (2013) Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kamalakumati Karunanithy & Ambika Ponnampalam (2013) menjelaskan bahwa pada pegawai Bank Niaga Ceylon di Provinsi bagian Timur Sri Lanka sebagian besar mengalami *Organizational Stresors* yang tinggi yang mana hal itu berdampak negatif pada kinerja mereka. Berbeda dengan yang dikemukakan Handoko (1997:200) yang menjelaskan bahwa hasil dari stres tidak selalu berperan merusak prestasi kerja tetapi juga dapat membantu atau fungsional. Akibat stres tersebut terhadap seseorang dapat bermacam-macam tergantung pada konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya kemampuan toleransi seseorang tersebut terhadap stres. Maka dari itu, pimpinan berkewajiban mengontrol dan mengelola tingkat stres karyawan dengan baik agar kekurangan perusahaan yang berpotensi menimbulkan stres kerja yang negatif pada karyawan dapat diperkecil atau bahkan dihindari.

PT. Mangli Djaya Raya (MDR) adalah perusahaan perseroan yang bergerak pada bidang agribisnis di Indonesia. PT. Mangli Djaya Raya (MDR) yang bergelut di bidang tembakau ini telah menanam, memperoleh, memproses, mengemas, dan mengirim hasil tembakau Indonesia ke berbagai perusahaan di seluruh dunia sejak tahun 1960. Perusahaan yang berlokasi di Jember ini memiliki tujuan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya, sebagai modal untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Tembakau yang diperoleh dari petani lokal ini diproses menggunakan fasilitas produksi milik PT. Mangli Djaya Raya (MDR) sendiri. Pada musim panen tembakau, PT. Mangli Djaya Raya (MDR) kurang lebih mempekerjakan 7.000

karyawan untuk memulai pemrosesan awal tembakau yang baru dipanen hingga ke proses *re-drying* (pengeringan ulang) dan pengemasan di pabriknya. PT. Mangli Djaya Raya (MDR) juga melengkapi pabriknya dengan peralatan dan perlengkapan serta laboratorium canggih untuk memastikan kualitas produk tembakaunya yang terbaik.

Sebagai perusahaan yang mempunyai jumlah relasi cukup luas, PT. Mangli Djaya Raya (MDR) tentunya sangat menjaga konsumennya supaya terus setia dengan perusahaan. Untuk dapat menjaga konsumennya tersebut, PT. Mangli Djaya Raya (MDR) mengatur standar kualitas produknya secara ketat dan mengatur ketepatan waktu serta keakuratan produk sesuai dengan harapan konsumen. Namun pada beberapa kasus PT. Mangli Djaya Raya (MDR) sempat mengalami penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan ketidak tepatan target sehingga PT. Mangli Djaya Raya (MDR) memutuskan untuk menambah jam kerja (lembur) demi mengejar target waktu pengiriman. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh PT. Mangli Djaya Raya (MDR) adalah lingkungan kerja fisik. Pada PT. Mangli Djaya Raya (MDR) masih dapat ditemui beberapa masalah yang dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah tersebut ditemukan pada faktor lingkungan kerja fisik. Selayaknya sebuah pabrik, masalah yang umum dihadapi karyawan pabrik berkenaan dengan lingkungan kerja fisik terutama yang bersinggungan langsung dengan mesin adalah kebisingan dan suhu udara yang cukup tinggi (panas). Dengan adanya bunyi yang mengganggu serta suhu ruangan yang cukup panas, maka hal tersebut dapat berpotensi mengganggu konsentrasi kerja para karyawan dan dapat mengakibatkan karyawan kurang fokus dalam melaksanakan tugasnya. Masalah-masalah tersebut dikhawatirkan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawainya. Maka dari itu, manajemen PT. Mangli Djaya Raya (MDR) dituntut untuk menciptakan suatu lingkungan kerja fisik yang nyaman agar karyawan mendapat kenyamanan untuk menjaga konsentrasi dan fokusnya, sehingga kualitas produk untuk ekspor ini tetap terjaga.

Besarnya jumlah karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR), menuntut perusahaan untuk memiliki suatu sistem kompensasi finansial yang jelas. Sistem pemberian kompensasi finansial yang jelas dan dirasa cukup memuaskan bagi karyawan, membuat karyawan tersebut akan merasa tenang dalam bekerja dan merasa jika dirinya dihargai oleh perusahaan. Dengan demikian yang akan terjadi adalah terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan itu sendiri.

Selain itu, sebagai perusahaan yang juga menjual produknya ke luar negeri (ekspor), PT. Mangli Djaya Raya (MDR) juga dituntut untuk menjaga kualitas produk yang dijualnya. Dengan adanya standar kualitas yang cukup ketat dapat memberikan tekanan tersendiri bagi setiap karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR), sehingga PT. Mangli Djaya Raya (MDR) harus mampu mengelola stres yang terjadi pada karyawannya agar stres tersebut tidak memberikan pengaruh negatif terhadap karyawan dan membuat kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu PT. Mangli Djaya Raya (MDR) dituntut untuk dapat melaksanakan beberapa aspek di atas dengan baik dan benar agar kinerja karyawannya dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik pula.

Berdasarkan latar belakang fenomena dan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan stres kerja, pada kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) dan penelitian ini diberi judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Re-Driying PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) di Jember?

- b. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) di Jember?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) di Jember?
- d. Apakah lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan stres kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) di Jember?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) di Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) di Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) di Jember.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) di Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi instansi, akademisi, dan peneliti. Manfaat tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengkaji aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember guna peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial yang diberikan serta tingkat stres kerja.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan masukan berupafakta empirik bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

a. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:119) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Menurut Rivai (2010:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi : tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di dalam tempat tersebut. Nawawi (2005:440) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaannya. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat dibedakan sebagai berikut :

1) Faktor Fisik/Material

Faktor fisik/material seperti luas ruangan, kebersihan, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi ruang kerja dan peralatan kerja. Kondisi lingkungan fisik untuk yang bekerja di sebuah gedung atau ruangan tertutup dapat diciptakan, diatur dan dikendalikan. Berbeda dengan yang bekerja diluar atau dilapangan, yang bersifat naturalistik (alamiyah) dan sebagaimana adanya.

2) Faktor Kimiawi

Faktor ini seperti gas, uap, debu dan lain-lain, sebagaimana faktor pertama tersebut diatas untuk yang bekerja di dalam gedung, dpaat diatur dan dikendalikan, sedangkan yang ada diluar/lapangan harus diterima sebagaimana adanya.

3) Faktor Biologis

Yang terdapat di lingkungan kerja karena kehadiran makhluk organik, terutama manusia atau makhluk hidup lainnya yang menciptakan kesegaran

dan kenyamanan dalam bekerja atau sebaliknya. Misalnya pengaruh bau dalam melaksanakan berbagai jenis pekerjaan yang bersumber dari tumbuhan dan hewan yang digunakan dalam bekerja, baik yang hidup maupun yang mati, yang membusuk atau sisa-sisanya sebagai sampah organik. Faktor ini di lingkungan sesama karyawan sebagai makhluk hidup dapat berbentuk bau badan atau mulut, yang dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi komunikasi untuk menciptakan dan membina kerjasama dalam melakukan tugas sehari-hari.

4) Faktor Fisiologis

Adalah kondisi lingkungan dan peralatan kerja yang berhubungan dengan postur tubuh, stamina/daya tahan, konsentrasi, kelelahan, kenyamanan, dan kemudahan penggunaan peralatan dan lain-lain dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Faktor ini disebut juga faktor *ergonomic* dalam desain pekerjaan yang fasilitas, peralatan, prosedur dan mekanismenya harus disesuaikan dengan kondisi karyawan. Misalnya baju pelindung yang tidak sempit dan kebesaran, peralatan yang ditempatkan sesuai dengan tinggi tubuh rata-rata agar mudah dijangkau, konstruksi peralatan kantor tidak menimbulkan sesuatu yang merugikan kesehatan dan lain-lain.

5) Faktor Psikologis/Mental

Adalah iklim atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya yang bersumber dari interaksi antara sesama karyawan sebagai manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan satu dengan yang lain, sesuai posisi masing-masing. Misal hubungan antara pegawai dengan atasan yang bebas dari tekanan atau antar sesama karyawan yang diikuti saling pengertian, penerimaan, saling menghargai, menghormati dan suasana kekeluargaan, kepuasan kerja karena faktor upah dan perlakuan secara manusiawi, kesempatan pengembangan diri, keterbukaan dalam pembinaan dan pengembangan karier dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan (di tempat kerja) yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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

Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Komarudin (2002:142) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Nitisemito (2002:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Sedangkan menurut Schultz & Sydney dalam Mangkunegara (2009:105) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, dan malas, sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21) ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik, diantaranya :

1) Tata Ruang

Rancangan ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ruang kerja untuk karyawan yang tugasnya membutuhkan konsentrasi tinggi akan berbeda dengan karyawan lain yang mempunyai tugas yang tidak memerlukan konsentrasi tinggi. Mangkunegara (2009:105) menyatakan bahwa menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Dekorasi juga memiliki hubungan dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2) Rancangan Peralatan Pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja. Peralatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Bahkan untuk tugas yang sangat sederhana bila digunakan alat yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan dan mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja.

3) Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu. Hal ini juga ditegaskan kembali oleh Munandar (2002:81) yang menyatakan bahwa bekerja dalam ruangan yang terang akan berbeda dengan jika kita bekerja dalam ruangan yang remang-remang cahaya. Mangkunegara (2009:105) menyatakan bahwa cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya

banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

4) Pengaturan Suhu dan Udara

Pengaturan suhu dan udara adalah faktor penting dalam kenyamanan kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Dalam keadaan demikian akan menambahkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses kerja meskipun tidak disengaja. Pertukaran udara yang seimbang akan menjadikan karyawan lebih segar dan nyaman.

5) Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu dan menjengkelkan. Menurut Mc. Cormick dalam Munandar (2002:86) bunyi atau suara yang tidak diinginkan adalah bunyi yang tidak memiliki hubungan informasi dengan tugas atau aktifitas yang dilaksanakan. Menurut Mangkunegara (2009:105) menyatakan kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

d. Strategi Pengendalian Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas maka untuk mengendalikan lingkungan kerja fisik dapat dilakukan beberapa usaha sebagai berikut :

1) Suhu

Menurut Sukoco (2007:219) ada beberapa faktor yang harus diperhatikan sehubungan dengan udara :

- a) Temperature udara : temperatur udara di tempat kerja diatur berdasarkan temperatur udara di luar tempat kerja agar tubuh karyawan tidak terkejut saat masuk maupun keluar ruangan
- b) Sirkulasi udara : tanpa sirkulasi udara, temperature udara akan meningkat. Sirkulasi udara di tempat kerja disesuaikan dengan pekerjaan.

- c) Kebersihan udara : apabila udara yang sama menetap pada ruangan yang sama, akan menjadikannya tidak bersih dan segar. Gunakan air conditioner (AC) untuk membersihkan udara sekaligus mengatur temperature udara.

2) Kebisingan

Beberapa upaya yang dapat digunakan untuk mengurangi kebisingan antara lain (Tambunan,2005:22) :

- a) Mengganti mesin-mesin lama dengan mesin-mesin baru dengan tingkat kebisingan yang rendah
- b) Mengganti jenis proses mesin (dengan tingkat kebisingan yang lebih rendah) dengan fungsi proses yang sama, contohnya pengelasan digunakan sebagai penggantian proses riveting
- c) Modifikasi tempat mesin, seperti pemberian dudukan mesin dengan material-material yang memiliki koefisien redaman getaran lebih tinggi.
- d) Pemasangan peredam akustik (acoustic barrier) dalam ruang kerja.

3) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun usaha pengendalian cahaya dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

- a) Mengurangi penggunaan lampu apabila cahaya matahari cukup menerangi ruangan.
- b) Menyalakan lampu apabila cahaya dalam ruangan sedikit.

4) Penataan Ruang

Penataan dalam ruangan bertujuan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan mengurangi tingkat stres dan kebosanannya. Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam penataan ruangan adalah sebagai berikut :

- a) Penataan warna dalam ruangan yang dapat merangsang perasaan karyawan
- b) Mendekorasi ruangan agar rapi dan nyaman dipandang
- c) Menjaga kebersihan ruangan

2.1.2 Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Pemberian kompensasi sendiri dinilai sangat penting bagi karyawan guna memancing dan merangsang karyawan untuk melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya dengan baik atau bahkan melebihi ekspektasi perusahaan. Menurut Simamora (2004:441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Handoko (2011:114), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Selain sebagai bentuk balas jasa atas kinerja karyawan, kompensasi juga berfungsi sebagai salah satu bentuk penghargaan bagi para pegawai yang telah melakukan semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2008:316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

1) Kompensasi Finansial/Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam

bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh karyawan untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2) Kompensasi Non Finansial/Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para karyawan di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Beberapa jenis kompensasi menurut Simamora (2004:455) adalah sebagai berikut :

a) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per hari. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat

perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dilakukan perusahaan kepada pegawainya. Suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pegawai pasti memiliki berbagai alasan atau tujuan-tujuan tertentu. Menurut T. Hani Handoko (dalam Danang,2013:155) ada beberapa alasan atau tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi, yakni :

1) Memperoleh personalia yang *qualified*.

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3) Menjamin keadilan.

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan.

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya.

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis,

organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawannya.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penetapan Kompensasi

Berbedanya beban atau tanggung jawab yang ditanggung setiap pegawai, membuat istilah adil bukan saja adil bagi masing-masing pegawai dengan pegawai lainnya, tetapi juga adil bagi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Moekijat (dalam Danang,2013:157) menyatakan bahwa dalam usaha mencapai keadilan tersebut, maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat upah seorang pegawai, yaitu :

- 1) Pendidikan, pengalaman, dan tanggungan
- 2) Kemampuan perusahaan
- 3) Keadaan ekonomi
- 4) Kondisi-kondisi pekerjaan

e. Langkah-langkah Penentuan Kompensasi

Pemberian kompensasi tidak hanya berguna untuk mensejahterakan pegawai perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, tetapi dengan adanya pembagian kompensasi tersebut diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan manajer perusahaan guna penetapan berapa besaran anggaran biaya pegawai yang harus dikeluarkan oleh perusahaan setiap periodenya. Marihot Tua (dalam Danang,2013:158) menyatakan bahwa untuk menentukan besaran kompensasi tersebut, ada beberapa langkah yang dapat digunakan, yaitu :

- 1) Menganalisis jabatan
- 2) Mengevaluasi jabatan
- 3) Melakukan survei gaji dan upah
- 4) Menentukan tingkat gaji

2.1.3 Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Handoko (2011:200) stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar seseorang. Stres sendiri merupakan suatu bentuk tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual atau proses psikologi yaitu konsekuensi setiap kegiatan, situasi, kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Minto Waluyo (2015) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Anwar Prabu (2003:179) juga menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Munculnya stres kerja pada karyawan bisa disebabkan oleh tekanan yang diberikan atasan maupun tuntutan tugas yang harus di kerjakan. Bagi sebagian karyawan, keadaan tersebut juga bisa menjadi suatu tantangan tersendiri bagi dirinya karena hal itu sudah menjadi konsekuensi dalam pekerjaan yang mereka pilih.

b. Jenis-jenis Stres

Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi (2003:308) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu :

- 1) *Eustres*, adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kersejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- 2) *Distres*, adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan

juga organisasi seperti penyakit *kardiovaskular* dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

c. Gejala Stres di Tempat Kerja

Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi (2003:309) menyatakan bahwa gejala stres ada 7, yaitu :

- 1) Kepuasan kerja rendah
- 2) Kinerja yang menurun
- 3) Semangat dan energi menjadi hilang
- 4) Komunikasi tidak lancar
- 5) Pengambilan keputusan buruk
- 6) Kreativitas dan inovasi kurang
- 7) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

d. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Luthans (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:313) menyatakan bahwa penyebab stres (*stressors*) terdiri atas empat hal utama, yakni :

- 1) *Extra Organizational Stressors*, yakni terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- 2) *Organizational Stressors*, terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- 3) *Group Stressors*, terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik antar individu, interpersonal, dan intergroup.
- 4) *Individual Stresor*, terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan menurut Handoko (2011:200) ada dua kategori yang menyebabkan stres (*stressors*), yaitu *on the job* dan *off the job*. Kondisi kerja yang menyebabkan

stres bagi karyawan yang dinyatakan sebagai penyebab stres “*on the job*” antara lain :

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- d) Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- e) Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)
- f) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- g) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Sedangkan penyebab stres “*off the job*” antara lain :

- a) Kekhawatiran finansial
- b) Masalah-masalah perkawinan atau yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah fisik
- d) Masalah-masalah perkawinan
- e) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

e. Akibat Stres

Menurut Gitosudarmo (2000:54) stres kerja dapat berdampak positif dan negative terhadap karyawan. Dampak yang positif diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat dan sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang negative bagi karyawan.

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

- 1) Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- 2) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

- 3) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- 5) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Towner dalam Tampubolon (2009:22) menyebutkan kerugian finansial yang akan diterima perusahaan akibat stres kerja karyawan antara lain: absen karena sakit, waktu manajemen berkurang karena kehilangan peran karyawan dalam rencana manajemen, pengaruh pada karyawan lainnya yang terbebani pekerjaan karyawan yang absen, pengunduran diri dan perekrutan yang membutuhkan latihan dan pengembangan, kecelakaan dan kesalahan di tempat kerja, dan tuntutan hukum. Schuller dalam Tampubolon (2009:22) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi dan perusahaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa :

- 1) Terjadi hambatan baik dalam manajemen maupun operasional.
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- 3) Menurunnya tingkat produktivitas.
- 4) Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan, kerugian finansial dialami perusahaan disebabkan ketidakseimbangan antar produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

f. Cara Mengelola Stres

Langkah pertama dalam setiap usaha untuk menangani atau mengelola stres adalah dengan menyadari keberadaan stres itu sendiri. Ketika hal itu sudah dicapai, maka ada beberapa program yang dapat diterapkan untuk mencegah dan mengelola stres organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Ivancevich, Konopaske

dan Mattenson (2006:314) bahwa ada dua tipe program organisasi yang menjadi sangat penting, yakni :

1) Program Bantuan Karyawan

Suatu program tunjangan karyawan yang dirancang untuk mengatasi beragam masalah yang berhubungan dengan stres, termasuk kesulitan emosional dan perilaku, penyalahgunaan zat terlarang, serta masalah pernikahan dan keluarga.

2) Program Kesehatan

Suatu program karyawan yang berfokus pada kesehatan fisik dan mental keseluruhan karyawan. Program kesehatan mungkin memasukkan beragam aktivitas yang dirancang untuk mengidentifikasi dan membantu dalam mencegah atau memperbaiki masalah kesehatan spesifik, bahaya kesehatan, atau kebiasaan kesehatan yang negatif.

2.1.4 Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bisa pula berarti hasil kerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67). Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut Moehariono (2012:96) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, (Mathis dan Jackson, 2006:65). Menurut Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dari beberapa pemaparan

mengenai kinerja di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja (prestasi kerja) atau beberapa ahli menyebutkan kinerja sebagai *performance* adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan (pekerja) maupun sekelompok orang di suatu organisasi berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan selama satu periode yang dicapai baik secara kualitas ataupun kuantitas dan dapat dibandingkan dengan ukuran standar dari organisasi.

b. Indikator-indikator Kinerja

Moeheriono (2010:80) menyatakan bahwa ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori, yakni :

- 1) Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan Waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktifitas. Indikator ini mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

c. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja merupakan proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Apabila penilaian ini dilakukan dengan baik dan maksimal, maka hasil yang didapat akan sangat membantu dalam usaha organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja, prestasi kerja, maupun menjaga loyalitas karyawannya. Apabila hal itu tercapai, maka akan sangat menguntungkan bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu penilaian kerja perlu dilakukan secara formal dan teliti dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Mangkunegara (2006:10) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja merupakan suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan

apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kerja sendiri dilakukan sebagai proses mengungkapkan kegiatan manusia dalam bekerja yang sifat dan bobotnya ditekankan pada perilaku manusia sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan, sehingga penilaian yang dilakukan organisasi tersebut dapat bersifat objektif baik dari sisi kuantitatif maupun kualitatif. Ada enam metode penilaian kinerja karyawan (Hani Handoko, 2011:142) :

- 1) *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- 2) *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung.
- 3) Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Method*), penilaian yang didasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- 4) Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*), dalam hal ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu penyelia dalam penilaian mereka.
- 5) Tes dan Observasi Prestasi Kerja, metode ini digunakan apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.
- 6) *Method Ranking*, penilai membandingkan satu karyawan dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

d. Manfaat Penilaian Kerja

Salah satu hal yang dianggap sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi adalah hasil dari penilaian kerja. Kebijakan-kebijakan organisasi ini menyangkut aspek-aspek individual dan aspek

organisasional. Adapun manfaat terperinci mengenai penilaian kerja bagi organisasi adalah :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013:101) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti :

- 1) *Personal Factor*, ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan pada organisasi.
- 5) *Contextual/Situational Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Variabel utama dalam penelitian ini adalah kinerja dimana peneliti ingin melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada PT. Mangli Djaya Raya Jember yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan stres kerja sebagai variabelnya. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh Jemi Cahya Adi Wijaya, Kamalakumati Karunanithy & Ambika Ponnampalam,

Ramzan, Zubair, Ali & Arslan, Merlyn Shia Dewi Tingkir, Gitahi Njenga Samson, serta Eldaa Cintia & Alini Gilang.

Jemi Cahya Adi Wijaya (2010), dengan penelitiannya tentang pengaruh konflik (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja (Y), dimana kepuasan kerja (Z) Unit Usaha Jasa Cuci Mobil Motor Di Kecamatan Rambipuji. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 36 orang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari Konflik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan dari Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Unit Usaha Jasa Cuci Mobil Motor Di Kecamatan Rambipuji.

Kamalakumati Karunanithy & Ambika Ponnampalam (2013), dengan penelitiannya mengenai efek stres (X) terhadap kinerja (Y) pada pegawai Bank Niaga Ceylon di Provinsi bagian Timur Sri Lanka. Sampel dari penelitian ini mengambil seluruh karyawan Bank Niaga Ceylon yakni sejumlah 88 orang. Hasil dari penelitian ini adalah penyebab stres terbesar di Bank Niaga Ceylon adalah dari *Organizational Stressor* yang mana hal itu berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawannya.

Ramzan, Zubair, Ali & Arslan (2014), dengan penelitiannya mengenai pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) karyawan sektor perbankan di Pakistan. Sampel dari penelitian ini diambil secara acak dari 45 bank yang berbeda dan berjumlah 200 orang. Hasil dari penelitian ini adalah ketika terdapat peningkatan pada kompensasi yang diberikan, maka hal itu juga akan meningkatkan kinerja karyawan namun tingkat peningkatannya tidak banyak.

Merlyn Shia Dewi Tingkir (2015), dengan penelitiannya tentang pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan non finansial (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. Sampel dari penelitian sama dengan populasi yakni seluruh karyawan PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya sejumlah 103 orang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. Selain itu juga terdapat pengaruh yang

signifikan dari kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya.

Gitahi Njenga Samson (2015), dengan penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) karyawan Perbankan di kota Nakuru. Sampel dari penelitian ini mengambil responden dari total seluruh karyawan non-managerial dari beberapa bank dikota Nakuru tersebut, yakni sejumlah 173 orang dari total 736 orang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja baik fisik dan psikis terhadap kinerja karyawan perbankan di kota Nakuru.

Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2016), dengan penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan nonfisik (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada KPPN Bandung I. Sampel dari penelitian sama dengan populasi yakni seluruh karyawan KPPN Bandung I sejumlah 45 orang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan KPPN Bandung I. Selain itu juga terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan KPPN Bandung I.

Tabel 2.1 Penelitaian Terdahulu

Nama Peneliti Dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Objek Penelitian	Alat Analisis	Hasil dan Kesimpulan
Jemi Cahya Adi Wijaya (2010) Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Unit Usaha Jasa Cuci Mobil	Konflik sebagai (X_1), Stres Kerja sebagai (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja sebagai (Y).	Unit Usaha Jasa Cuci Mobil Motor Di Kecamatan Rambipuji.	<i>Path</i> <i>Analisis</i> (analisis jalur).	Terdapat pengaruh yang signifikan dari Konflik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan dari Konflik dan Stres

Lanjutan Tabel 2.1

Motor Di Kecamatan Rambipuji.	Kerja terhadap Kinerja karyawan serta terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Unit Usaha Jasa Cuci Mobil Motor Di Kecamatan Rambipuji.	
Kamalakumati Karunanithy & Ambika Ponnampalam (2013) A Studi on the Effect of Stress on Performance of Employees in Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province.	Stres sebagai (X) dan Kinerja sebagai (Y) Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province, Sri Lanka Analisis Regresi	Bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province
Ramzan, Zubair, Ali & Arslan. (2014)	Gaji sebagai (X_1), <i>Reward</i> dan Insentif Banking Sector of Pakistan.	Terdapat hubungan positif yang lemah

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan).	sebagai (X_2), Kompensasi tidak langsung sebagai (X_3), dan Kinerja karyawan sebagai (Y).			antara Gaji dan Kinerja karyawan, kemudian terdapat hubungan negatif antara <i>Reward</i> dan Kinerja karyawan, serta terdapat hubungan positif yang lemah antara Kompensasi tidak langsung dan Kinerja karyawan.
Merlyn Shia Dewi Tingkir (2015) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya.	Kompensasi Finansial sebagai (X1), Kompensasi Non Finansial sebagai (X2), dan Kinerja sebagai (Y).	PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya.	Regresi Linier Berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Prima

Lanjutan Tabel 2.1				Master Kantor Pusat Surabaya.
Gitahi Njanga Samson (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Lingkungan Kerja sebagai (X), dan Kinerja sebagai (Y).	Karyawan Perbankan Kota Nakuru.	Regresi Berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Eldaa Cintia & Alini Gilang (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I.	Lingkungan Kerja Fisik sebagai (X ₁), Lingkungan Kerja Nonfisik (X ₂), dan Kinerja sebagai (Y).	Karyawan KPPN Bandung I.	Regresi Linier Berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jemi (2010), Kamalakumati & Ambika (2013), Ramzan, Zubair, Ali & Arslan (2014), Merlyn (2015), Gitahi (2015), Eldaa & Arini (2016).

Terdapat persamaan maupun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Persamaan penelitian yang saat ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Jemi Cahya Adi Wijaya (2010) adalah variabel bebas/independent (X) yang digunakan adalah stres kerja dan variabel terikat/dependent (Y) adalah kinerja. Perbedaan penelitian terletak pada alat analisis. Jemi Cahya Adi Wijaya menggunakan *path analysis* di mana kepuasan

kerja sebagai variabel intervening (Z), sedangkan penelitian sekarang menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kamalakumati Karunanithy & Ambika Ponnampalam (2013), persamaan penelitian yang dilakukan adalah pada kedua variabel baik itu variabel bebas/independent (X) dan terikat/dependent (Y) serta metode analisis yang digunakan. Variabel yang digunakan peneliti dahulu dan sekarang adalah stres kerja terhadap kinerja serta menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini juga terdapat pada variabel bebas. Peneliti saat ini meneliti lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan stres kerja, sedangkan peneliti terdahulu hanya berfokus pada stres kerja saja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ramzan, Zubair, Ali & Arslan (2014), persamaan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel bebas/independent (X) yang digunakan yakni gaji atau pada peneliti saat ini adalah kompensasi finansial. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ramzan, Zubair, Ali & Arslan juga terletak pada variabel yang digunakan peneliti. Variabel yang digunakan oleh Ramzan, Zubair, Ali & Arslan adalah Gaji, *Reward* dan Insentif, dan kompensasi tidak langsung, sedangkan peneliti saat ini hanya memfokuskan pada salah satunya yakni gaji atau kompensasi finansial saja.

Untuk penelitian yang dilakukan Merlyn Shia Dewi Tingkir (2015), persamaan penelitian yang dilakukan Merlyn Shia Dewi Tingkir adalah variabel bebas/independent (X) yang digunakan adalah kompensasi finansial dan variabel terikat/dependent (Y) adalah kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Merlyn Shia Dewi Tingkir juga terletak pada variabel yang digunakan peneliti. Variabel yang digunakan oleh Merlyn Shia Dewi Tingkir adalah Kompensasi Finansial dan Non Finansial, sedangkan peneliti saat ini hanya memfokuskan pada salah satunya yakni kompensasi finansial saja.

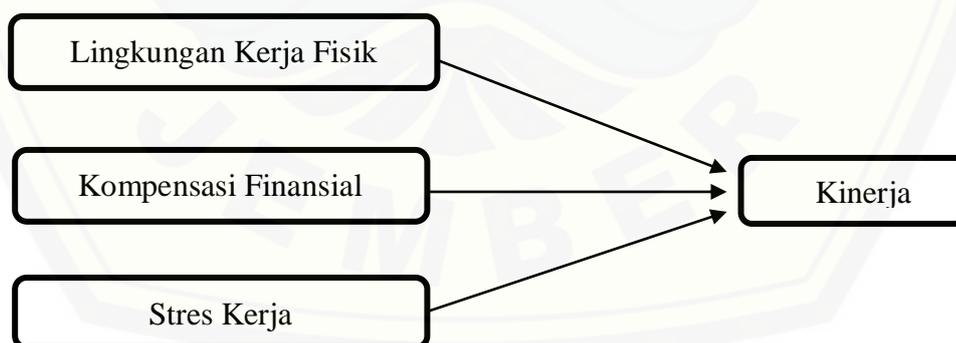
Pada penelitian yang dilakukan Gitahi Njanga Samson (2015), persamaan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel yang digunakan. Variabel bebas/independen (X) dan variabel terikat/dependen (Y) yang digunakan baik oleh peneliti terdahulu maupun peneliti saat ini adalah lingkungan kerja yang menjadi

variabel bebas/independen (X) dan kinerja sebagai variabel terikat/dependen (Y). Sedangkan yang menjadi perbedaan terdapat pada variabel bebas/independen yang digunakan yakni peneliti saat ini hanya terfokus pada lingkungan kerja fisik saja, namun di penelitian terdahulu variabel bebas/independennya lingkungan kerja secara keseluruhan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja psikis.

Sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh Eldaa Cintia & Alini Gilang (2016), persamaan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel yang digunakan. Variabel bebas/independen (X) dan terikat/dependen (Y) yang digunakan baik oleh peneliti terdahulu maupun peneliti saat ini adalah lingkungan kerja fisik dan variabel terikat/dependennya (Y) adalah kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel yang digunakan oleh peneliti sekarang yakni hanya menspesifikkan variabel lingkungan kerja menjadi hanya lingkungan kerja fisik saja.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual memiliki tujuan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Kuncoro,2011:47). Dengan kata lain hipotesis tersebut muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka konseptual, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Manullang (2001:150), kondisi pekerjaan yang menyenangkan khususnya lingkungan kerja yang kondusif seperti adanya tata ruang yang strategis, pewarnaan yang menarik, adanya sirkulasi udara yang bagus akan membangkitkan rasa nyaman pada karyawan, serta didukung oleh hubungan antar individu yang harmonis antara atasan dan bawahan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2016), menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah :

H₁: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember.

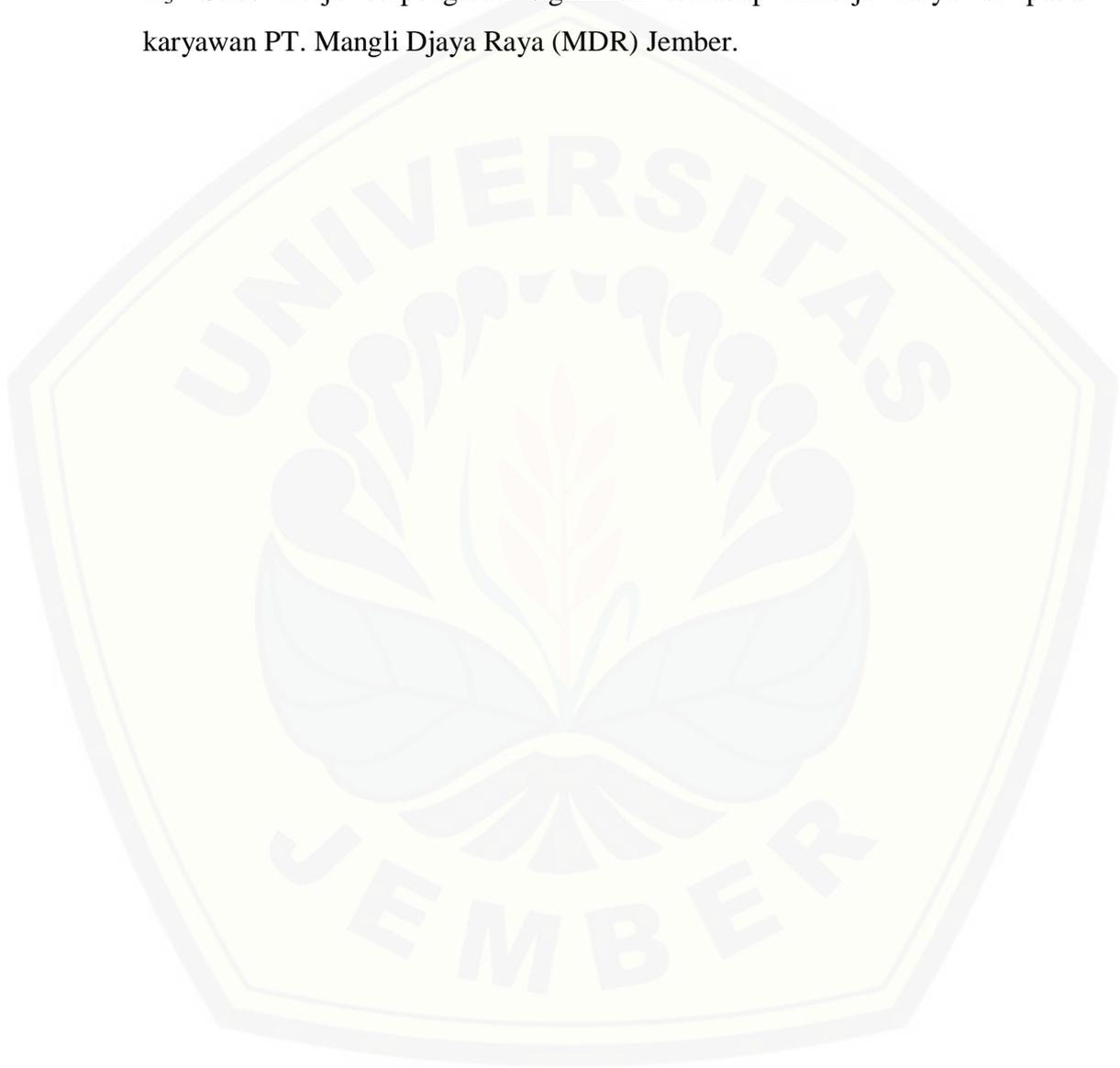
- b. Menurut Mangkunegara (2009:130), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Merlyn Shia Dewi Tingkir (2015), menyebutkan bahwa variabel kompensasi finansial secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah :

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember.

- c. Menurut Soesmalijah Soewondoe (2003:19), stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Pada penelitian yang dilakukan oleh Jemi Cahya Adi Wijaya (2010), menyebutkan

bahwa variabel stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Unit Usaha Jasa Cuci Mobil Motor Di Kecamatan Rambipuji. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah :

H₃: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember.



BAB 3 METODELOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto & Suharsini,2010:12). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode *Explanatory research* dapat dikatakan sebagai penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel yang satu dengan variabel lainnya. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Hermawan,2009:20). Menurut Sugiyono (2012:8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:90). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan berstatus buruh harian lepas di bagian *re-driying* tembakau PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember karena karyawan pada bagian ini bekerja pada suatu ruang dan secara langsung bersinggungan dengan mesin dan bahan baku, yakni sejumlah 76 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2012:91). Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel

dipilih dengan menggunakan *non-probability sampling*, dimana tidak semua orang yang termasuk dalam populasi ini memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini juga disebut pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2006:96). Adapun teknik *non-probability sampling* yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Cara pengambilan sampel dengan teknik ini dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria pengambilan sampel sebagai berikut:

- a. Responden merupakan karyawan harian lepas bagian *Re-Driying* di PT. Mangli Djaya Raya (MDR) yang telah bekerja selama ≥ 2 tahun (lebih dari 2 tahun) dengan asumsi bahwa selama rentang waktu tersebut responden telah cukup mengerti apa yang terjadi dan apa yang dirasakan dari tempat bekerja sehingga responden dapat menanggapi pernyataan dengan baik.
- b. Responden merupakan karyawan berusia ≥ 20 tahun (di atas 20 tahun), dengan asumsi bahwa pada usia tersebut responden telah cukup dewasa untuk mengerti apa yang terjadi dan apa yang dirasakan sehingga responden dapat menanggapi pernyataan dengan baik.
- c. Responden memiliki latar belakang pendidikan minimal SMA, diharapkan responden dapat memahami dan menanggapi masing-masing pernyataan dalam kuisisioner penelitian dengan baik.

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh responden sebanyak 28 orang karyawan pada PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif ini dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematik atau statistik. Jenis data dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer

Data ini diperoleh dari keterangan langsung dari karyawan yang dipilih sebagai sampel mealui jawaban kuisisioner dan manajemen perusahaan. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini diantaranya adalah struktur organisasi

perusahaan, data jumlah karyawan yang dipekerjakan, deskripsi karyawan dan karakteristik karyawan yang ada.

b. Data Sekunder

Data yang digunakan sebagai pendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku literatur tentang manajemen sumber daya manusia, skripsi, jurnal, dan penelitian terdahulu.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:137) teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari pimpinan bagian HRD, dan Mandor dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

b. Kuisisioner

Kuisisioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden. Pernyataan yang diajukan adalah pernyataan seputar variabel penelitian dan tiap jawaban pernyataan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah cara mencari data dengan menggunakan buku dan internet serta mempelajari dan memahami yang ada kaitannya dengan penelitian.

d. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan bila objek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja dan gejala alam. Data pada observasi ini didapat dari survei lapangan pada pabrik *re-driying* dan pengepakan tembakau PT. Mangli Djaya Raya.

3.5 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1), Kompensasi sebagai variabel bebas kedua (X_2), dan Stres Kerja sebagai variabel bebas ketiga (X_3) atau variabel independen, serta Kinerja sebagai variabel terikat (Y) atau variabel dependen.

a. Variabel Bebas

Biasa disebut Independent Variabel (X) atau Variabel *Exsogenous* adalah variabel variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Dalam penelitian ini variabel (X) yaitu: Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Kompensasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3).

b. Variabel Terikat

Biasa disebut Dependent Variabel (Y) atau Variabel *Endogenous* adalah variabel yang nilainya dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Dalam penelitian ini variabel (Y) adalah Kinerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Bebas atau Independent Variabel (X) :

a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perlengkapan produksi adalah Penataan dan peralatan produksi yang baik.
- 2) Penerangan (pencahayaan) adalah cahaya lampu yang sesuai kebutuhan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 3) Sirkulasi udara adalah sirkulasi udara yang baik.
- 4) Kebisingan adalah tingkat kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan pada PT. Mangli Djaya Raya (MDR) yang mana imbalan tersebut berupa upah harian, insentif lembur dan penggantian biaya perawatan apabila terjadi kecelakaan dilingkungan perusahaan. Indikator dari kompensasi dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan atas hal-hal sebagai berikut :

- 1) Upah yang sesuai adalah pah yang sesuai dengan biaya hidup yang layak.
- 2) Upah tepat waktu adalah upah diberikan tepat waktu.
- 3) Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan sesuai jam lembur yang dilakukan.
- 4) Tunjangan adalah apabila terjadi kecelakaan kerja maka akan diberikan kompensasi atau pengganti biaya perawatan yang sesuai.

c. Stres Kerja (X_3)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik karyawan. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah stres dalam pengertian negatif (*distress*). Indikator *distress* kerja dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan atas hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kondisi Pekerjaan adalah beban kerja berlebihan yang menimbulkan kelelahan.
- 2) Kondisi Diluar Pekerjaan adalah Kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaan.
- 3) Keterbatasan waktu atas pekerjaan rumah tangga. Adalah jam yang berlaku membatasi melakukan pekerjaan rumah.

3.6.2 Variabel Terikat atau Dependent Variabel (Y)

Variabel terikat atau variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas adalah seberapa tepat jumlah tugas yang terselesaikan sesuai standar dan tepat waktu.
- b. Kualitas adalah seberapa akurat karyawan melakukan tugas yang diberikan.
- c. Kehadiran adalah ketepatan didalam waktu kerja.
- d. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan adalah kesadaran untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisi Data

3.8.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa, dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan pengujian validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini mengenai butir-butir kuisisioner melalui skor data yang diperoleh dari jawaban responden. Jika butir-butir kuisisioner telah dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap Y baik secara parsial maupun secara simultan.

3.8.2 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto,2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan, dengan menggunakan rumus (Prayitno,2010:70) :

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

Di mana:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- X = Nilai indikator variabel
- Y = Nilai total variabel
- n = Jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $<5\%$ (Prayitno. 2010:70).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Sugiyono,2012:121). Uji reliabilitas sendiri digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno,2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya, menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan reliabilitas metode *Alpha* (α) yang digunakan dalam model *Cronbach*. Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas minimal 0,60. Maka dapat diketahui bahwa sebuah instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Alpha* lebih besar dari 0,06. Sebuah instrumen juga dikatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha* lebih kecil dari 0,06 dengan rumus sebagai berikut :

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Di mana:

- r_1 = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Varians total

3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen.

Menurut Sugiyono (2012:277) analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebasnya adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui model persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i}$$

Di mana:

- Y = Kinerja
- b = Koefisien regresi
- X_{1i} = Lingkungan Kerja Fisik
- X_{2i} = Kompensasi
- X_{3i} = Stres Kerja
- e = Error

3.8.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi klasik tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai signifikan > 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Jika nilai signifikan < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel-variabel bebas. Kolinearitas ganda dapat terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas bisa dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. (Murdijanto, 2010:79). Di mana apabila nilai tolerance < 5 atau nilai VIF > 5 artinya variabel bebas terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas dapat terjadi jika variance berbeda, sedangkan jika varians tetap sama maka terjadi homoskedastisitas. Ada beberapa uji yang dapat dipilih untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yakni uji Park dan Uji Glejser. Dalam penelitian ini uji

yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Cara yang digunakan dalam uji Geljser yaitu dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya (Gujarati,2012:187).

3.8.6 Uji Hipotesis

a. Uji T (Pengujian Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (X) secara parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05%. Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) (Sugiyono,2012:184) dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

t = Nilai hitung

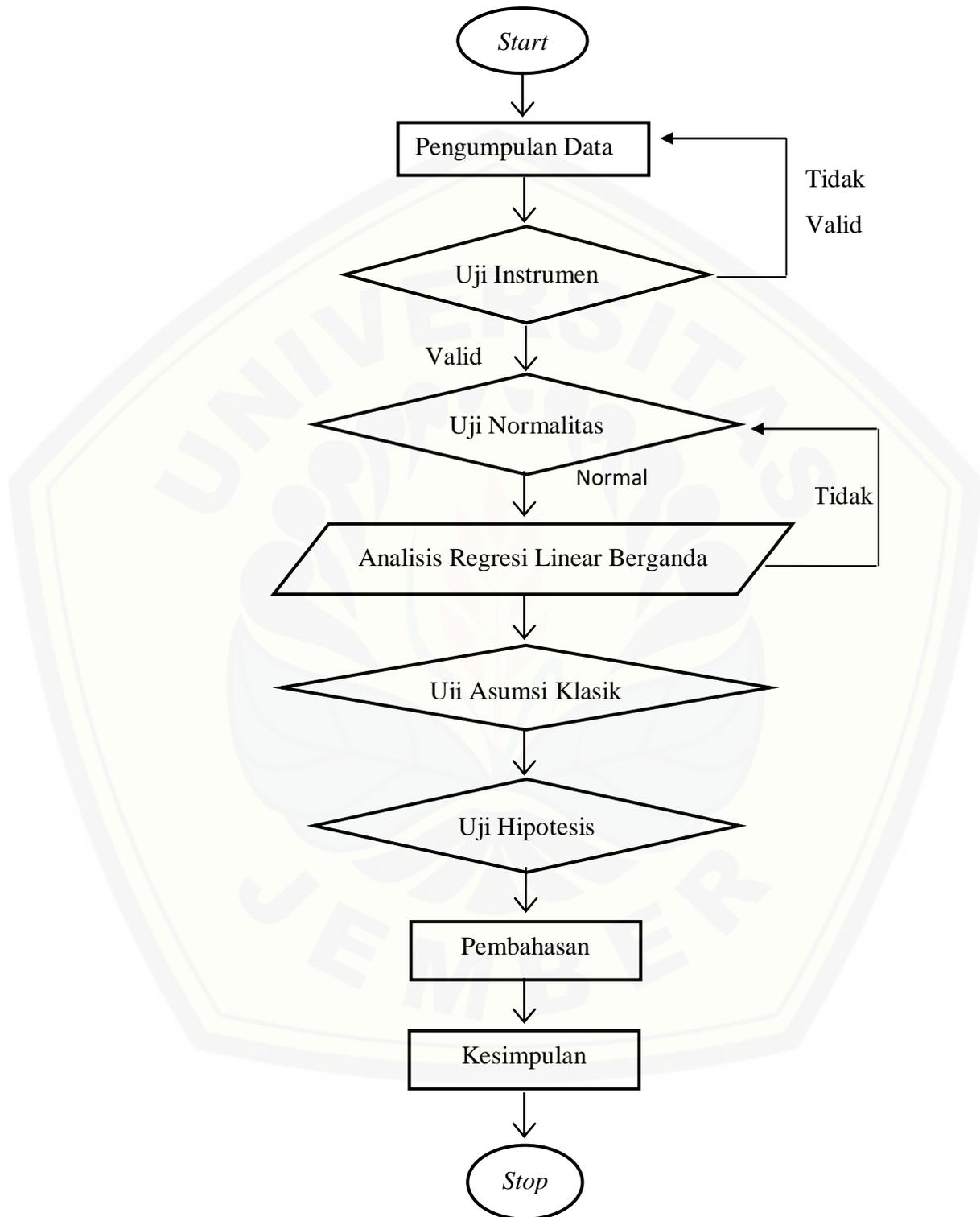
n = Jumlah responden uji coba

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. *Start*, merupakan tahap awal persiapan materi untuk mencari data penelitian.
- b. Pengumpulan Data, dimulai dari peneliti mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian. Data yang diperlukan berupa informasi dari daftar pustaka ataupun diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuisisioner pada responden.
- c. Uji Instrumen, uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh valid dan reliabel atau tidak. Jika tidak valid atau reliabel perlu dilakukan perbaikan ulang.
- d. Uji Normalitas, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- e. Analisis Regresi Linier Berganda, uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain.
- f. Uji Asumsi Klasik, uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas
- g. Pengujian Hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji t dan uji F yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
- h. Pembahasan, dalam tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan
- i. Kesimpulan, menyatakan temuan-temuan sebagai hasil selama melakukan penelitian.
- j. *Stop*, hasil akhir dari seluruh penelitian

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

- a. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya, dengan demikian hasil hipotesis pertama diterima. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik pada perusahaan akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya. Secara keseluruhan persepsi karyawan atas lingkungan kerja fisik ini masih dinilai kurang dengan total persentase yang hanya sejumlah 47,31%. Hal ini disebabkan oleh persepsi karyawan atas indikator sirkulasi udara dan kebisingan yang masih kurang. Namun apabila diperhatikan lebih jauh terdapat indikator-indikator yang oleh karyawan telah dipersepsikan baik yakni pada indikator peralatan produksi dan penerangan.
- b. Variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya, dengan demikian hasil hipotesis kedua diterima. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya. Secara keseluruhan persepsi karyawan atas kompensasi finansial ini telah dinilai baik dengan total persentase sejumlah 85,71%. Kompensasi finansial dipersepsikan baik pada indikator upah yang sesuai dengan biaya hidup yang layak, kemudian insentif lembur, dan pengganti biaya perawatan yang sesuai, serta indikator ketepatan waktu dalam pemberian upah yang masih dapat ditingkatkan.
- c. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya, dengan demikian hasil hipotesis pertama diterima. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin karyawan tidak merasakan stres kerja yang ada di perusahaan akan semakin

tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Mangli Djaya Raya. Secara keseluruhan persepsi karyawan atas lingkungan kerja fisik ini telah dinilai cukup dengan total persentase yang hanya sejumlah 60,7%. Hal ini disebabkan oleh persepsi karyawan atas indikator kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaan dan keterbatasan waktu atas pekerjaan rumah tangga yang masih kurang. Namun apabila diperhatikan lebih jauh terdapat indikator yang oleh karyawan telah dipersepsikan baik yakni pada indikator beban kerja yang dianggap tidak berlebihan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan keterbatasan yang peneliti temui pada penelitian ini, maka muncul beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan.

Guna kemajuan perusahaan kedepannya, PT.Mangli Djaya Raya (MDR) Kabupaten Jember dihimbau untuk melakukan beberapa peningkatan di beberapa aspek perusahaan. Pertama yakni pada aspek lingkungan kerja fisik, perusahaan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan pada sirkulasi udara tempat karyawan bekerja dengan cara memberikan kipas angin atau memberikan *blower* pada ruang kerja karyawan. Selain itu perusahaan perlu menangani kebisingan yang dirasakan karyawan pada lingkungan kerja tersebut dengan cara memberikan *earphone* atau *earplug* pada karyawan.. Kedua, pada aspek kompensasi finansial, perusahaan dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi bagi karyawan. Ketiga yakni pada aspek stres kerja, perusahaan dihimbau untuk dapat meningkatkan upaya dalam penanggulangan stres kerja yang bersumber dari luar lingkungan pekerjaan seperti memberikan kontrak kerja yang membuat karyawan merasa tenang dan mengurangi jam kerja.

b. Bagi Akademisi

Secara model dasar dikatakan bahwa variabel kompensasi terutama kompensasi finansial berpengaruh terlebih dahulu dengan variabel kepuasan karyawan, dan dalam penelitian ini faktor-faktor mediasi (*intermediate*)

seperti kepuasan karyawan tidak diteliti. Guna memaksimalkan hasil penelitian sejenis, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel penengah dan metode analisis *Path*, terutama jika penelitian tersebut meneliti pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Budiono, Sugeng. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cintia, E. & Gilang, A. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I*. Jurnal Sositologi Vol.15, No.1 : Universitas Telkom.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis : Universitas Udayana Denpasar.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Hubungan Masyarakat*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga.
- Gujarati, D. 2012. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis*. Jakarta : PT. Grasindo
- Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti : Jakarta.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.

- Karunanithy, K. & Ponnampalam A. 2013. *A Studi on the Effect of Stress on Performance of Employees in Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province*. European Journal of Business and Management Vol.5 No.27
- Komarudin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Kappa Sigma
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mathis, R. L. and Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono, Griffin. 2012. *Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad, Sri Rahayu. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal: Universitas Samratulangi Manado.
- Munandar, AS. 2002. *Psikologi Industri 1 : Pengantar Kuliah Komunikasi*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Murdijianto, Sunlip. 2010. *Metode Kwantitaif*. Universitas Jember Pascasarjana Program Studi Ekonomi
- Nawawi, H.H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmojo, S. 2003. *Ilmu Kesehatan Masyarakat Prinsip Prinsip Dasar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nugroho, Agung. 2005. Strategi Jitu memilih metode statistic penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

- Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta : MediaKom.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Gava Media
- Ramzan, Zubair, Ali & Arslan. 2014. *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. International Journal of Business and Social Science. Vol.5, No.2 : Islamia University of Bahawalpur.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2003. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samson, G.N. 2015. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR). Vol.3, Issue.12 : Kabarak University, Kenya.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

- Sukoco, Badrir Munir,2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS.
- Tambunan, Sihar Tigor Benjamin,2005. *Kebisingan Di Tempat Kerja*. ANDI, Yogyakarta.
- Tampubolon, Irma. S. M. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prsestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pabrik Es Puter*. Skripsi.Jakarta.2009
- Tingkir, Merlyn Shia Dewi. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya*. Jurnal Skripsi Vol.3, No.2 : Universitas Kristen Petra.
- Waluyo, Minto. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta : Indeks.
- Wijaya, J. C. A. 2010. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Unit Usaha Jasa Cuci Mobil Motor Di Kecamatan Rambipuji*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta : Andi.

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i
PT. Mangli Djaya Raya Jember
di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember”***.

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Sdr/i berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh oleh dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Sdr/i yang berkanan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Angga Putra Pratama

NIM. 120810201272

Lembar Kuisisioner

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Umur : tahun
- c. Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)
- d. Lama Bekerja : tahun
- e. Pendidikan Terakhir :
- f. Divisi : Picking / Drier / Packing (coret yang tidak perlu).

2. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Setiap pertanyaan terdapat empat jawaban. Berikan tanda cek list (\checkmark) pada salah satu jawaban dari setiap pertanyaan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitasnya.

Terdapat lima pilihan jawaban untuk variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan kinerja dengan keterangan sebagai berikut :

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pernyataan**a. Lingkungan Kerja Fisik (X₁)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa peralatan produksi tertata dengan baik.					
2.	Saya merasa nyaman karena bekerja di bawah penerangan yang memadai.					
3.	Saya bekerja pada ruangan dengan sirkulasi yang memberikan suhu yang nyaman.					
4.	Saya merasa nyaman karena bekerja di ruangan yang tenang.					

b. Kompensasi Finansial (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menerima upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak.					
2.	Selama bekerja saya menerima pembayaran upah tepat waktu.					
3.	Saya mendapat upah lembur sesuai jam kerja yang dilakukan.					
4.	Saya mendapatkan pengganti biaya perawatan jika sakit.					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang ditargetkan.					
2.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas.					
3.	Saya hadir sesuai waktu kerja yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan.					

Sedangkan untuk variabel stres kerja terdapat lima pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

- a. Skor 5 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Skor 4 : Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Setuju (S)
- e. Skor 1 : Sangat Setuju (SS)

c. Stres Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya memikul beban kerja yang berlebihan sehingga saya mudah kelelahan.					
2.	Saya memiliki kekhawatiran atas keberlangsungan pekerjaan sehingga saya merasa cemas jika diberhentikan sewaktu-waktu.					
3.	Jam kerja yang berlaku membatasi saya melakukan pekerjaan rumah tangga.					

Lampiran 2 Karakteristik Responden**Usia**

	Frequency	Percent
A	9	32.00
B	19	68.00
C	0	0
Total	27	100.0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
A	8	29.00
B	20	71.00
Total	28	100.0

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

Responden	Lingkungan Kerja Fisik				Total
	1	2	3	4	
1	4	3	2	2	11
2	5	5	4	3	17
3	4	3	3	3	13
4	5	4	3	3	15
5	5	3	2	3	13
6	4	3	3	3	13
7	5	4	4	4	17
8	4	4	4	3	15
9	4	5	4	2	15
10	5	3	2	2	12
11	4	3	2	2	11
12	5	4	3	3	15
13	4	3	3	3	13
14	4	5	3	2	14
15	5	5	3	3	16
16	4	4	2	2	12
17	4	4	5	3	16
18	5	4	3	3	15
19	5	4	3	3	15
20	5	4	3	3	15
21	5	3	3	3	14
22	5	3	3	3	14
23	4	3	3	3	13
24	5	4	3	4	16
25	5	4	3	3	15
26	5	4	3	3	15
27	4	4	3	3	14
28	5	4	3	4	16

Responden	Kompensasi Finansial				Total
	1	2	3	4	
1	4	3	4	5	16
2	4	3	5	5	17
3	4	3	3	4	14
4	4	4	4	5	17
5	3	3	5	5	16
6	4	4	3	4	15
7	5	4	4	3	16
8	4	3	4	4	15
9	4	3	4	4	15
10	5	4	4	5	18
11	5	4	4	5	18
12	4	3	4	4	15
13	4	4	4	4	16
14	4	3	3	4	14
15	4	4	3	4	15
16	3	3	4	4	14
17	5	4	3	5	17
18	5	4	5	5	19
19	5	5	4	5	19
20	5	5	5	5	20
21	3	4	5	4	16
22	4	3	5	5	17
23	5	4	4	5	18
24	4	4	4	5	17
25	4	4	5	5	18
26	5	5	4	5	19
27	3	3	4	4	14
28	4	4	5	4	17

Responden	Kinerja				Total
	1	2	3	4	
1	4	4	4	3	15
2	5	4	5	5	19
3	4	4	4	4	16
4	5	4	5	4	18
5	5	4	5	5	19
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	3	3	4	14
9	4	5	4	4	17
10	4	4	4	4	16
11	4	4	5	4	17
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	5	4	5	4	18
17	4	4	5	3	16
18	4	5	4	4	17
19	4	4	5	5	18
20	5	5	5	5	20
21	5	4	4	5	18
22	5	5	4	4	18
23	5	5	4	5	19
24	4	4	5	4	17
25	4	4	5	5	18
26	5	4	5	4	18
27	5	5	4	4	18
28	5	5	5	4	19

Responden	Stres Kerja			Total
	1	2	3	
1	4	3	3	10
2	5	4	5	14
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	3	1	3	7
6	4	4	3	11
7	4	2	2	8
8	3	2	4	9
9	4	3	4	11
10	4	3	4	11
11	3	3	3	9
12	5	3	3	11
13	4	4	3	11
14	4	3	3	10
15	3	4	3	10
16	4	3	3	10
17	4	4	3	11
18	3	3	3	9
19	4	4	4	12
20	5	5	4	14
21	3	3	4	10
22	5	4	4	13
23	4	4	4	12
24	4	3	3	10
25	4	3	4	11
26	4	4	4	12
27	4	4	5	13
28	4	3	4	11

Lampiran 4 Uji Instrumen

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,153	-,061	,481**	,515**
	Sig. (2-tailed)		,437	,759	,009	,005
	N	28	28	28	28	28
X1.2	Pearson Correlation	,153	1	,484**	,034	,686**
	Sig. (2-tailed)	,437		,009	,864	,000
	N	28	28	28	28	28
X1.3	Pearson Correlation	-,061	,484**	1	,387*	,745**
	Sig. (2-tailed)	,759	,009		,042	,000
	N	28	28	28	28	28
X1.4	Pearson Correlation	,481**	,034	,387*	1	,676**
	Sig. (2-tailed)	,009	,864	,042		,000
	N	28	28	28	28	28
X1.Total	Pearson Correlation	,515**	,686**	,745**	,676**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	
	N	28	28	28	28	28

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,624**	-,124	,335	,695**
	Sig. (2-tailed)		,000	,530	,081	,000
	N	28	28	28	28	28
X2.2	Pearson Correlation	,624**	1	,070	,292	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000		,722	,131	,000
	N	28	28	28	28	28
X2.3	Pearson Correlation	-,124	,070	1	,328	,490**
	Sig. (2-tailed)	,530	,722		,089	,008
	N	28	28	28	28	28
X2.4	Pearson Correlation	,335	,292	,328	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,081	,131	,089		,000
	N	28	28	28	28	28
X2.Total	Pearson Correlation	,695**	,756**	,490**	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	
	N	28	28	28	28	28

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,395*	,352	,413*	,791**
	Sig. (2-tailed)		,038	,066	,029	,000
	N	28	28	28	28	28
X3.2	Pearson Correlation	,395*	1	,084	,126	,573**
	Sig. (2-tailed)	,038		,670	,523	,001
	N	28	28	28	28	28
X3.3	Pearson Correlation	,352	,084	1	,243	,648**
	Sig. (2-tailed)	,066	,670		,213	,000
	N	28	28	28	28	28
X3.4	Pearson Correlation	,413*	,126	,243	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,029	,523	,213		,000
	N	28	28	28	28	28
X3.Total	Pearson Correlation	,791**	,573**	,648**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
	N	28	28	28	28	28

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y.Total
Y1	Pearson Correlation	1	,498**	,279	,733**
	Sig. (2-tailed)		,007	,150	,000
	N	28	28	28	28
Y2	Pearson Correlation	,498**	1	,408*	,854**
	Sig. (2-tailed)	,007		,031	,000
	N	28	28	28	28
Y3	Pearson Correlation	,279	,408*	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,150	,031		,000
	N	28	28	28	28
Y.Total	Pearson Correlation	,733**	,854**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	28	28	28	28

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	28	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24,00	9,185	,388	,763
X1.2	24,79	8,026	,547	,717
X1.3	25,54	7,739	,624	,695
X1.4	25,68	8,448	,563	,724
X1.Total	14,29	2,656	1,000	,567

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	28	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,82	8,967	,571	,714
X2.2	29,29	8,730	,652	,695
X2.3	28,89	9,877	,315	,774
X2.4	28,50	9,222	,613	,715
X2.Total	16,50	2,926	1,000	,565

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	28	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29,96	6,036	,709	,698
X3.2	30,14	6,646	,436	,757
X3.3	29,96	6,258	,506	,737
X3.4	30,18	6,226	,545	,729
X3.Total	17,18	2,004	1,000	,590

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	28	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17,79	8,323	,628	,801
Y2	18,36	6,905	,758	,726
Y3	18,14	8,053	,600	,798
Y.Total	10,86	2,720	1,000	,660

Lampiran 5 Uji t

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.447	1.03098

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Fisik, Kompensasi Finansial

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.347	3	8.782	8.262	.001 ^a
	Residual	25.510	24	1.063		
	Total	51.857	27			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Fisik, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.444	2.659		1.671	.108
	Lingkungan Fisik	.277	.132	.310	2.101	.046
	Kompensasi Finansial	.274	.120	.339	2.277	.032
	Stres Kerja	.326	.126	.388	2.596	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16429041
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.904
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25213634
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.837
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28218754
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.837
a. Test distribution is Normal.		

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.239	1.23492

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.507	3	5.836	3.827	.023 ^a
	Residual	36.600	24	1.525		
	Total	54.107	27			

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.373	3.017		2.776	.011		
	X1.TOTAL	.037	.149	.043	.252	.804	.960	1.042
	X2.TOTAL	.317	.144	.383	2.204	.037	.932	1.072
	X3.TOTAL	.280	.150	.326	1.869	.074	.926	1.080

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.091	.70840

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.866	3	.955	1.904	.156 ^a
Residual	12.044	24	.502		
Total	14.910	27			

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.606	1.730		2.662	.014		
	X1.TOTAL	-.104	.085	-.228	-1.218	.235	.960	1.042
	X2.TOTAL	-.052	.083	-.119	-.626	.537	.932	1.072
	X3.TOTAL	-.128	.086	-.284	-1.489	.150	.926	1.080

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 Tabel R

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 8 Tabel t

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531

33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

