

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MEDAN SUGAR INDUSTRI**

SKRIPSI

OLEH :

HENNI FIONA UTARI

NPM : 12.832.0306



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MEDAN SUGAR INDUSTRI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh :

HENNI FIONA UTARI

NPM : 12.832.0306



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEDAN
SUGAR INDUSTRI**

NAMA : HENNI FIONA UTARI

NIM : 12 832 0306

JURUSAN : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(H. Amrin Mulia U. NST, SE, MM)

(Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE, MSi)

(Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : / /2016

ABSTRAK

HENNI FIONA UTARI, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medan Sugar Industri. Skripsi, tahun 2016

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri, apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri dan apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri,

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dalam perusahaan yang berjumlah 170 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel penelitian ini berjumlah 62 orang.

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Kualitas Data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisa data dan pembahasan dalam penelitian maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri serta stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri

Kata kunci : lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEDAN SUGAR INDUSTRI”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak H. Amrin Mulia U Nasution, SE, MM, selaku sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi , selaku Dosen Pembimbing Pedamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) terutama bg Hendrik, bg Yudi dan bg Arfan, atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
8. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk keluarga saya, kedua orang tua saya tercinta papa Hermanto, SE dan mama Sofiah yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material, selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi, serta kakak dan adik – adik yang telah memberikan motivasi, Sheni Fiola Utami SS yang mau nganterin kesana kesini, Nabella Amanda yang paling imut yang katanya pacar Afgan yang dengan sabarnya mau menenin kemana - mana, Dinara Syafina Putri dan Sameyra Zoya Kianza buah hati tercinta yang selalu sabar ditinggal maminya ke kampus.

9. Ucapan terima kasih juga buat kawan-kawan seperjuangan jurusan manajemen terutama Nelfa Putriana Hutabarat yang paling baik hati sedunia dan selalu membantu dalam menyelesaikan skripsi ini,serta tim sukses yang hebohnya ga siap- siap Rini Kesuma SM, Fachrunnisa Sukasma SM, Rya Amelia, Aliza Halmor Hasibuan, Ade Nelly, Meda Heny G.M, Serly Prasilya Surbakti, Stevando (Bolok), Suriana Al Hanifah, Firman Ginting, Taufik Akbar Siregar, Nelfrida Lombu, SM, Dwi Octa Adelina Sinaga, SM, Samueli Waruwu, SM.
10. Bapak Pimpinan PT. Medan Sugar Industri yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Februari 2016
Penulis

HENNI FIONA UTARI
NPM: 12 832 0306

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kinerja.....	6
1. Pengertian Kinerja	6
2. Penilaian Kinerja.....	7
3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	8
4. Manfaat Penilaian Kinerja	9
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	9
6. Indikator Kinerja.....	10
B. Lingkungan Kerja.....	11
1. Pengertian Lingkungan Kerja	11
2. Jenis – jenis Lingkungan Kerja.....	12
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
4. Indikator Lingkungan Kerja.....	17
C. Stres Kerja	19
1. Pengertian Stres Kerja	19
2. Tahapan Stres Kerja	20
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	22
4. Indikator Stres Kerja	23

D. Penelitian Terdahulu	26
E. Kerangka Konseptual	27
F. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
1. Lokasi Penelitian	29
2. Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	30
D. Definisi Operasional Variabel	31
E. Jenis dan Sumber Data	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
G. Teknik Analisis Data	34
1. Uji Kualitas Data	34
2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	34
3. Uji Asumsi Klasik	35
4. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Sejarah Singkat Perusahaan	38
2. Struktur Organisasi	38
3. Tugas dan Wewenang Jabatan	39
B. Pembahasan	42
1. Identifikasi Responden	42
2. Jawaban Responden	44
3. Uji Kualitas Data	53
a. Uji Validitas	53
b. Uji Reliabilitas	54

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	54
5. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Multikolinearitas	57
c. Uji Heterokedastisitas	58
6. Uji Hipotesis	59
a. Uji t (Parsial)	59
b. Uji f (Simultan)	60
c. Koefisien Determinasi	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN – LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	38
Gambar 4.2 Grafik Histogram	56
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability Plot	57
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	59



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Jumlah karyawan PT. Medan Sugar Industri	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	32
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4 Perusahaan mengharuskan agar setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki kualitas yang sesuai dengan keinginan perusahaan	44
Tabel 4.5 Setiap karyawan diwajibkan untuk mampu meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja dan disaat karyawan melaksanakan tugas – tugasnya	45
Tabel 4.6 Perusahaan mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	45
Tabel 4.7 Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas	46
Tabel 4.8 Karyawan diberikan tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas	46
Tabel 4.9 Penerangan di ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan	47
Tabel 4.10 Suhu udara di ruangan anda mempengaruhi kinerja kerja anda	47
Tabel 4.11 Suara bising di lingkungan kerja anda tidak mempengaruhi kerja anda	48
Tabel 4.12 Penggunaan warna di perusahaan menambah semangat kerja anda	48
Tabel 4.13 Perusahaan tidak membatasi ruang gerak anda di dalam beraktifitas baik itu melakukan pekerjaan sehari-hari maupu untuk pribadi setiap karyawan	49

Tabel 4.14 Perusahaan menjamin keamanan kerja bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan anda dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan harapan anda	49
Tabel 4.15 Perusahaan mewajibkan anda untuk turut berperan aktif di dalam organisasi yang telah terbentuk oleh manajemen perusahaan.....	50
Tabel 4.16 Perusahaan mengharuskan anda untuk bekerja melebihi jam kerja karyawan yang telah disepakati	50
Tabel 4.17 Perusahaan memberikan kesempatan dan hak yang sama kepada anda untuk mengembangkan kariernya serta mendukung karyawan agar lebih termotivasi di dalam bekerja	51
Tabel 4.18 Perusahaan membekali dan mengharuskan anda untuk mampu menyelesaikan setiap masalah terutama masalah yang berhubungan di dalam pekerjaan	51
Tabel 4.19 Setiap karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan struktur dan iklim organisasi yang telah disepakati dan telah menjadi pedoman menjadi pedoman perusahaan selama perusahaan berdiri dan berkembang.....	52
Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Data	53
Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas Data	54
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.23 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.24 Uji t (Parsial)	59
Tabel 4.25 Uji f (Simultan)	60
Tabel 4.26 Koefisien Determinasi.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini sumber daya manusia atau karyawan merupakan aspek penting dalam proses kegiatan perusahaan, baik sebagai perencana maupun pelaksana tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aktivitas dan gejala yang terjadi pada seluruh karyawan. Aktivitas dan gejala yang harus menjadi prioritas perusahaan dalam pengawasan dan evaluasi adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Menurut Sembiring (2012:84) kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik. Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan tempatnya bekerja. Sembiring (2012:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu karyawan termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, kesehatan fisik dan mental, keahlian,

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Jalan Pulau Tanah Masa KIM II Mabar Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Uraian penelitian yang sudah dilaksanakan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1.
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des-Jan				Feb-Mar				Apr-Mei				Jun-Jul				Agus-Sep				Okt-Nop				Des-Jan	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																						
2	Seminar Proposal				■																						
3	Pengumpulan & analisis data					■	■	■	■																		
4	Penulisan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■										
5	Bimbingan Skripsi																	■	■								
6	Seminar Hasil																					■	■	■	■		
7	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■	■	■

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2016)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Medan Sugar Industri. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0.343 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung lingkungan kerja sebesar 4.024. Diketahui untuk nilai t tabel ($df= 59, \alpha = 0,05$) sebesar 2.001. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Medan Sugar Industri. Berdasarkan hasil linear berganda dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X_2) memberikan nilai koefisien 0.355 dengan tingkat signifikansi $0.04 < 0.05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung stress kerja sebesar $2.983 > 2,001$.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Alex. S. Nitisemito, 2005, **Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alwi, Syafarudin, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetif**, BPFE, Yogyakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi, 2005, “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”, Sulita, Bandung.
- Basuki,dan Indah Susilowati. 2005 “**Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja**”. Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47
- Bernardin & Rusel. 2006. **Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer**. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Cascio. (2008). **Human Resource Management**. New York : Addison Wesley
- Cushway, Barry. 2012. **Performance Management**. Jakarta : PT.SUN
- Edi, Sasono. 2008. **Kinerja Sumber Daya Manusia**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L. et.al. (2005). **Organizations, Behavior, Structure, Processes**. 4th ed, Richard D. Irwin Inc.
- Henry Simamora, 2005. **Riset Sumber Daya Manusia**, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Helmi Haryanto. 2011. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagama s Putera Jaya Bandung** : Universitas Komputer Indonesia Bandung
- Inke Okta Putri Wulandari.2014.**Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang**. Universitas Brawijaya Malang.

- Mardiana. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Malayu Hasibuan. S. P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan**. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert. L & Jackson, John. H, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta.
- Mink, Oscar G., 2008. **Developing high performance people: The art of coaching**. USA: Addison-Wesley Publishing Company
- Munandar Ashar Sunyoto, 2008. **Psikologi Industri Dan Organisasi**. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nugroho, Agung. 2005. **Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS**, Andi Jogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan**. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. **Perilaku Organisasi**. Alih Bahasa Drs Benyamin Molan. Indeks.
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sembiring, M (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pusaka Setia, Bandung.
- Siagian, P. 2007. **Manajemen sumber daya manusia**. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono (2010). **Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 21.00 for Windows**, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno. 2010. **Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi**. Ekonisia, Kampus Fakultas Ekonomi UII, Jakarta
- Whitmore, John. 2007. **Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)**. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEDAN SUGAR INDUSTRI

Yth. Bapak/Ibu

di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk kuisisioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya di PT. Medan Sugar Industri dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas bapak/ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasamanya bapak/ibu dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Henni Fiona Utari

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan dengan teliti
2. Jawablah pertanyaan dengan benar dan jujur
3. Berilah tanda checklist (\checkmark) pada jawaban yang anda anggap benar
4. Selamat menjawab dan terima kasih

B. Identitas Pribadi Responden

Nama :
Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan
Usia :tahun
Tingkat Pendidikan Terakhir :

C. Keterangan Pilihan Dan Kriteria Jawaban

SS : Sangat Setuju : diberi skor 5
S : Setuju : diberi skor 4
KS : Kurang Setuju : diberi skor 3
TS : Tidak Setuju : diberi skor 2
STS : Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

D. Pernyataan

I. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan mengharuskan agar setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki kualitas yang sesuai dengan keinginan perusahaan					
2	Setiap karyawan diwajibkan untuk mampu meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja dan disaat karyawan melaksanakan tugas – tugasnya					
3	Perusahaan mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas					
5	Karyawan diberikan tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas					

II. Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan di ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan					
2	Suhu udara di ruangan anda mempengaruhi kinerja kerja anda					
3	Suara bising di lingkungan kerja anda tidak mempengaruhi kerja anda					
4	Penggunaan warna di perusahaan menambah semangat kerja anda					
5	Perusahaan tidak membatasi ruang gerak anda di dalam beraktifitas baik itu melakukan pekerjaan sehari-hari maupun untuk pribadi setiap karyawan					
6	Perusahaan menjamin keamanan kerja bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan anda dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan harapan anda					

III. Stres Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan mewajibkan anda untuk turut berperan aktif di dalam organisasi yang telah terbentuk oleh manajemen perusahaan					
2	Perusahaan mengharuskan anda untuk bekerja melebihi jam kerja karyawan yang telah disepakati					
3	Perusahaan memberikan kesempatan dan hak yang sama kepada anda untuk mengembangkan kariernya serta mendukung karyawan agar lebih termotivasi di dalam bekerja					
4	Perusahaan membekali dan mengharuskan anda untuk mampu menyelesaikan setiap masalah terutama masalah yang berhubungan di dalam pekerjaan					
5	Setiap karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan struktur dan iklim organisasi yang telah disepakati dan telah menjadi pedoman perusahaan selama perusahaan berdiri dan berkembang					

*****TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA*****