

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM PERHUTANI KESATUAN BISNIS MANDIRI INDUSTRI KAYU GRESIK

Mochamad Syafii, Tety Lindawati

ABSTRAK

Perkembangan dan kemajuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Lingkungan dan tingkat stres yang dihadapi akan mempengaruhi kinerja karyawan Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. Hal ini akan berdampak pada prestasi kerja, ketidakhadiran, kesalahan/kecelakaan kerja, dan beban kerja sehingga mempengaruhi target produksi dan penjualannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan tingkat stres kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. Penelitian ini dilakukan dari Bulan November 2015 sampai Bulan Januari 2016 di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik yang terletak di Jl. Kapten Darmo Sugondo Tromolpos 12 Desa Indro Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Metode penelitian yang dilaksanakan adalah metode survei dengan menggunakan teknik Regresi Linier Berganda yang terdiri dari 3 variabel dengan populasi karyawan kantor yaitu 50 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,437 > 3,20$) dengan menggunakan batas signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan yang membuat perusahaan tersebut dapat berkembang maju dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Yuli (2005:89) mengemukakan bahwa ; “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya (Nitisemito, 2006:197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dan kondusif dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kondisi kerja yang buruk di lingkungan pekerjaan baik fisik maupun tempat kerja berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, mudah berselisih paham (kurangnya berkomunikasi) sehingga menurunnya produktivitas kerja dan motivasi untuk memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki karyawan kepada perusahaan. Kinerja karyawan dapat pula dipengaruhi stres kerja, stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan sekitar baik itu tempat kerja maupun lingkungan tempat tinggal serta keadaan dan kondisi psikologi seseorang.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerjanya yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) dalam Septianto

(2010) menunjukkan hasil adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan atau kesalahan dalam melakukan pekerjaan serta beban pekerjaan yang belum terselesaikan karena volume pekerjaan yang relatif banyak dan mempunyai beban tanggung jawab yang harus terselesaikan dalam satu masa atau periode.

Berkaitan dengan pentingnya masalah lingkungan kerja dan stres kerja, maka peneliti menentukan objek penelitian pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik, yaitu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang industry kayu jati dan kayu rimba lainnya. Sebagai perusahaan yang berskala besar, maka dituntut kinerja karyawan yang tinggi dari masing-masing karyawan dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh , berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik dari hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa keadaan yang terjadi dalam perusahaan selama ini adalah target produksi dan

penjualan yang belum tercapai untuk satuan kerja di Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik sampai dengan bulan Desember hanya mencapai 89,5 % dari ketetapan target perusahaan yang dipatok oleh Direksi sebesar 150 M. Hal ini dapat disajikan data mengenai data volume penjualan produksi dalam tahun berjalan di Bulan November Tahun 2015 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penjualan dan Proses Produksi Bulan November 2015

SISA PERSEDIAAN NOPEMBER 2015 (GABUNGAN)						
PERHUTANI KEM INDUSTRI KAYU GRESIK						
NO	URAIAN	SAT	NO REK	VOLUME PRODUKSI SID BLN NOPEMBER 2015 M3	NILAI PENJUALAN (NILAI HUD) Rp	TOTAL PENJUALAN BLN NOPEMBER 2015 Rp
I. INTAKE BAHAN BAKU						
1	JATI					
	- A. III	M3	101300	5.512.110	6.779.984	37.372.017.381
	- A. II	M3	101200	1.661.142	3.223.322	5.354.385.680
	- KBP	M3	101400	204.729	3.554.690	727.748.104
				7.377.981	15.048.996	43.454.150.545
2	PINUS					
	- A. III	M3	201300	4.28	722.461	3.062.133
				4.28		3.062.133
3	DAMAR					
	- A. III	M3	203300	2.120.420	1.350.324	2.863.254.689
	- A. II	M3	203200	34.220	665.349	22.768.240
				2.154.640		2.886.023.229
4	SONO KELING					
	- A. III	M3	208300	75.360	5.388.044	406.042.992
	- A. II	M3	208200	41.050	2.179.593	89.559.402
				116.450		495.602.495
	JUMLAH					46.838.976.392
II. KAYU GERGAJIAN (KGG) JATI						
A. RST JATI						
1	Garden Furniture	M3	412315	86.523692	29.072.101	2.515.425.513
2	Component	M3	412322	10.196485	19.185.888	195.424.791
3	RST Paket	M3	412106	7.446805	23.033.063	171.489.851
4	Flooring	M3	412102	1.788.052256	15.390.576	27.578.769.761
5	DEKING	M3	412112	241.259935	21.454.476	5.176.105.485
6	Bahan F.UJ/Finger Joint	M3	412121	22.728390	2.761.004	33.016.971
7	P. Block (FJ)	M3	412104	289.728631	7.453.276	2.159.427.452
8	P. Block (Pd)	M3	412104	18.985335	7.453.276	141.502.942
9	P. Stock	M3	412121	10.073591	3.093.333	33.016.971
10	Reng	M3	412110	235.623997	2.761.004	650.770.860
11	List' stick	M3	412106	66.348223	1.436.190	95.288.654
12	Jetblasan Jati	M3	412115	43.213667	8.337.026	360.273.465
13	Bahan Lamela	M3	412116	180.302928	24.312.712	4.383.653.161
14	Square Jati/Jetblasan	M3	412116	33.737000	8.337.026	281.266.246
15	Lamparkat	M3	412116	83.960754	13.996.504	1.175.537.029
						44.521.335.514
B. RST RIMBA						
1	RST PINUS	M3	412425	0.702850	1.667.310	1.312.439
2	RST SONO	M3	412425	279.624287	3.977.743	1.100.340.321
3	SONO RENG	M2	412425	1.676403	3.977.743	6.668.300
4	PLYWOOD RIMBA	Lbr	412218	244	55.284	13.545.196
5	Jetblasan Sono	M3	412215	0.221761	768.687	157.159
6	LAMSTOCK SONO/vi stock	M3	412217	5.061725	9.391.580	47.537.565
						1.169.531.950
C. LAIN-LAIN						
1	Venir	M2	412303	601.710.09	20.308	12.219.528.508
2	Lamela	M2	412120	11.650.74	59.312	691.037.572
3	TOP	Lbr	412305	140	390.974	54.736.360
						12.965.292.440
A. FINISH PRODUK JATI						
1	EZE	M3	412307	205.327896	18.270.000	3.751.340.660
2	LAMPARQUET	M3	412312	9.966948	20.300.000	202.938.044
3	FLOORING T & G	M3	412312	152.337524	19.834.000	3.021.462.451
4	P. BLOCK T & G	M3	412311	185.037729	11.988.000	2.133.740.103
5	F. JI / Papan F. JI	M3	412320	429.310600	12.377.200	5.313.063.158
6	S&S	M3	412307	17.972184	18.270.000	328.351.802
7	RENG MOZAIK Teak Mozak	M3	412314	7.244309	10.921.152	39.116.101
8	LONG STRIP	M3	412307	113.880356	12.992.000	1.479.533.585
9	UNI JOINT Flooring T & G	M3	412425	25.644500	19.834.000	508.833.013
B. FINISH PRODUK RIMBA						
1	EDEMIONI	M3	412425	2.001999	7.888.000	15.791.798
2	S&S MAHONI	M3	412425	5.886284	7.888.000	46.431.008
3	BEAM SONO K	M3	412425	5.963826	17.520.419	99.232.805
4	EZE SONO K	M3	412425	13.434490	17.520.419	235.377.719
5	F. JI MAHONI	M3	412425	2.425500	7.888.000	19.132.344
6	SONO BULNOSE	M3	412403	8.062897	17.520.419	141.612.063
7	Venir Sono	M3	412403	1.913.27	17.400	28.070.688
8	LAMELA SONO	M3	412403	773.97	183.280	141.853.222
9	FINISH FLOORING 2 LAYER	M3	412403	2.332530	6.971.336	16.260.850
10	FINISH FLOORING SOLID	M3	412403	4.706507	6.971.336	32.810.842
						17.576.352.536
						123.470.400.631

Sumber : Data Penjualan dari perum Perhutani kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik sampai dengan Bulan November 2015

Berdasarkan tabel 1.1 yakni penjualan *Finish Product* dan setengah jadi maupun kayu olahan dalam Tahun 2015 kurang memuaskan karena dari

target yang diberikan oleh Direksi Perum Perhutani hanya tercapai 89,5%, sehingga dengan adanya keadaan demikian peneliti berkeinginan untuk meneliti mengenai kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan saat ini juga mengalami penurunan, adanya penurunan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya stres kerja yang cukup tinggi dan selain itu dipengaruhi oleh lingkungan kerja sekitar. Dari uraian tersebut di atas maka judul penelitian ini adalah “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERUMPERHUTANIKESATUAN BISNIS MANDIRI INDUSTRI KAYU GRESIK”.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Untuk itulah menangani manusia jauh lebih susah daripada menangani infrastruktur, hal ini disebabkan manusia sangat dinamis, maka manajer SDM harus mampu mengelola tempat kerja, sehingga karyawan tetap tersenyum dari awal kerja sampai pulang. Kebahagiaan pekerja tersebut memberi sinyal bahwa mereka bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal itu dapat memberikan kegairahan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, melainkan

seringkali pengaruhnya cukup besar. Nitisemito (2006:109) berpendapat bahwa : lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Stres Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam banyak kasus, hal itu bias mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian pihak perusahaan terutama manajemen personalia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mengenai stres diantara adalah pengertian menurut Hariandja (2005:303), mengemukakan pengertian stres kerja sebagai berikut : “ Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan. Mangkunegara (2008:9) menyatakan bahwa : “Kinerja karyawan

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini

Definisi Operasional Dan Instrumen Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini digunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional tersebut adalah :

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan kerja (X1)	Segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2006:159)	a. Kebersihan b. Rasa Aman c. Penerangan
Stres (X2)	Suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik, maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Panji Anoraga, 2001:108)	a. Faktor Lingkungan b. Faktor Organisasi c. Faktor Individu
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67)	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketetapan Waktu d. Kehadiran e. Kemampuan bekerja sama

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik berlokasi di Jl. Kapten Darmo Sugondo tromolpos 12 Ds. Indro Kecamatan. Kebomas Kabupaten Gresik.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik yakni berjumlah 50 orang karyawan kantor. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana yang dikutip dari buku Sugiyono (2011:73), sehingga jumlah ditentukan sebanyak 50 orang

Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.
2. Studi Lapangan (*Field Research*)
Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan

dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.
2. Konversi skor dari kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan metode *Likert's summated ratings* dengan *software* komputer. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan karyawan diukur dengan menggunakan skala

likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban setuju responden diberi skor 4.
- c. Untuk jawaban netral responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju responden diberi skor 1.

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Sugiyono bahwa instrumen yang dikatakan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas dari 0,30. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.
2. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Peneliti memilih uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat tingkat signifikasinya. Uji ini dilakukan sebelum data diolah. Pendektesian normalitas data apakah terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ dan sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umumnya yang biasa dipakai adalah nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang et al, 2008: 104).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varians variabel independen konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Situmorang et al, 2008:63).4.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* autokorelasi (Ghozali, 2006). Autokorelasi timbul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Autokorelasi dapat diketahui melalui uji *Durbin Watson* (DW test). Jika d lebih kecil dibandingkan dengan dU atau lebih besar dari 4-dU, maka Ho ditolak yang berarti ada autokorelasi. Jika d terletak diantara dU dan 4-dU, maka Ho diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.

4. Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sugiyono (2011:275) yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

di mana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Stres kerja

$\beta_0, \beta_1, \beta_2$ = Koefisien regresi

ε = Standar error

5. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

6. Uji Statistik

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% dalam arti $\alpha = 0.05$. Apabila nilai thitung \geq ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan

dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti $\alpha = 0.05$. Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik diskriptif

1. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat diperlukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab suatu lingkungan kerja yang tidak mendukung maka akan mengakibatkan perusahaan tidak akan melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itulah menurut Swastha dan Sukotjo (2005:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik lingkungan kerja maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa kebersihan ruang kerja sangat mendukung dan semangat karyawan dalam bekerja, jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 31 orang atau 62%, indikator kedua mengenai ketersediaan

toilet yang bersih dan nyaman mempengaruhi kondisi kejiwaan dan semangat dalam bekerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 28 orang atau 56%, indikator ketiga Lingkungan kerja yang jauh dari suara bising, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 34 orang atau 68%, indikator keempat Jaminan keamanan kerja bagi setiap karyawan dalam lingkungan perusahaan, jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 27 orang atau 54%, indikator kelima penerangan cahaya yang cukup informal dan penuh dalam perusahaan jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 23 orang atau 46%, sedangkan indikator keenam Intensitas cahaya lampu yang sesuai di lingkungan kerja sangat mendukung ketika bekerja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju dan sangat setuju yakni masing-masing sebanyak 24 orang atau sebesar 48%.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan pada variabel lingkungan kerja (X_1) yang memberikan pengaruh paling besar adalah Kebersihan ruang kerja sangat mendukung dan semangat karyawan dalam bekerja ($X_{1.1}$) karena memperoleh jumlah skor tertinggi, yakni sebesar 207 poin. Sedangkan yang memberikan pengaruh paling kecil adalah ketersediaan toilet yang bersih dan nyaman mempengaruhi kondisi kejiwaan dan semangat dalam bekerja ($X_{1.2}$) karena memperoleh jumlah skor yang sama dan terendah, yakni 188 poin.

2. Tanggapan Responden mengenai stress kerja

Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan

perusahaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 27 orang atau 54%, indikator ketiga setiap karyawan dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan, jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 orang atau 60%, indikator keempat mengenai adanya kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 27 orang atau 54%, indikator kelima mengenai pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan., didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 27 orang atau 54%.

Indikator keenam saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 24 orang atau 48%. Indikator ketujuh saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 28 orang atau 56%. Indikator kedelapan saya jarang sekali absen bekerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 24 orang atau 48%. Indikator kesembilan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara baik menurut waktu dan bidang tugas, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 29 orang atau 58%, sedangkan indikator kesepuluh mengenai saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama karyawan perusahaan, dan dominan responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 26 orang atau 52%.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan pada variabel kinerja pegawai (Y) yang memberikan pengaruh paling besar adalah tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan (Y2) karena memperoleh jumlah skor tertinggi, yakni sebesar 199 poin. Sedangkan yang memberikan pengaruh paling kecil adalah Saya jarang sekali absen bekerja (Y8) karena memperoleh jumlah skor yang terendah, yakni 187 poin.

Validitas dan Realibilitas

Semuanya dapat dikatakan valid sebab memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas dari 0,30, sehingga instrumen yang digunakan pada variabel penelitian layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil Kolmogorov-Smirnov disimpulkan:

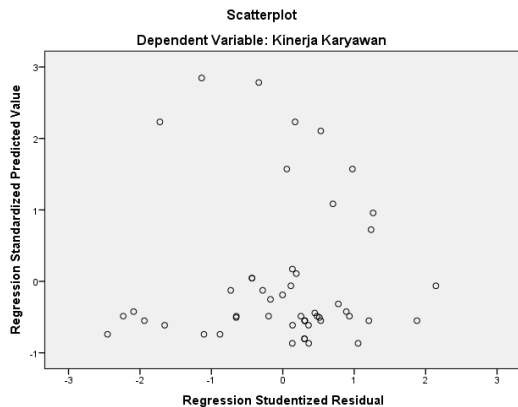
- Lingkungan Kerja = 0,307 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal
- Stres Kerja = 0,206 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal
- Kinerja Karyawan = 0,143 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas tentang uji multikolinieritas diperoleh bahwa

variabel lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2), sama-sama memiliki nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 5 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dan tersaji pada gambar, gambar scatterplot tersebut menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil diperoleh DW sebesar 2,233 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Untuk jumlah sampel $n=50$ dan $k=3$, maka nilai dL sebesar 1,4206, dU sebesar 1,6739 dan $4-dU$ ($4-1,6739=2,3261$). Maka diperoleh hasil $dU < DW < 4-dU$ yaitu $1,6739 < 2,233 < 2,3261$, maka dapat disimpulkan bahwa d terletak diantara dU dan $4-dU$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4,058 + 1,624 X_1 - 0,242 X_2$$

Dari persamaan koefisien regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa :

- a = 4,058 yang menunjukkan nilai konstanta, yang artinya tanpa adanya lingkungan kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan sebesar 4,058%.
- b1 = Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 1,624, yang berarti bahwa jika tanggapan responden mengenai lingkungan kerja ditingkatkan, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar -1,624 % dengan asumsi X2 konstan.
- b2 = Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar -0,242 yang diartikan bahwa dengan adanya stres kerja maka akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan sebesar -0,242%.

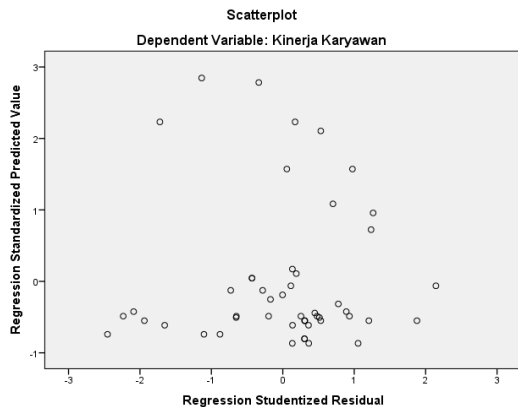
Dari hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil bahwa variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik stres kerja, hal ini disebabkan karena dengan adanya stres kerja yang tidak stabil maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Untuk melihat sejauh mana hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh hasil nilai $R = 0,653$ yang berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan yakni sebesar 65,3%, sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,426 yang berarti variabilitas

variabel lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2), sama-sama memiliki nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 5 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dan tersaji pada gambar, gambar scatterplot tersebut menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil diperoleh DW sebesar 2,233 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Untuk jumlah sampel $n=50$ dan $k=3$, maka nilai dL sebesar 1,4206, dU sebesar 1,6739 dan $4-dU$ ($4-1,6739=2,3261$). Maka diperoleh hasil $dU < DW < 4-dU$ yaitu $1,6739 < 2,233 < 2,3261$, maka dapat disimpulkan bahwa d terletak diantara dU dan $4-dU$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4,058 + 1,624 X_1 - 0,242 X_2$$

Dari persamaan koefisien regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa :

- a = 4,058 yang menunjukkan nilai konstanta, yang artinya tanpa adanya lingkungan kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan sebesar 4,058%.
- b1 = Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 1,624, yang berarti bahwa jika tanggapan responden mengenai lingkungan kerja ditingkatkan, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar -1,624 % dengan asumsi X2 konstan.
- b2 = Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar -0,242 yang diartikan bahwa dengan adanya stres kerja maka akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan sebesar -0,242%.

Dari hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil bahwa variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik stres kerja, hal ini disebabkan karena dengan adanya stres kerja yang tidak stabil maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Untuk melihat sejauh mana hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh hasil nilai $R = 0,653$ yang berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan yakni sebesar 65,3%, sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,426 yang berarti variabilitas

variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas lingkungan kerja dan stres kerja yakni sebesar 42,6%, sedangkan sisanya sebesar 57,4%. Dari hasil *Adjusted R Square* = 0,402 dapat dikatakan variabel terikat (Y) sebesar 40% terhadap variabel X sebagian sisanya 60% disebabkan oleh faktor lain misalnya, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Uji Parsial

Dari hasil pengujian hipotesis mengenai lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 5,095 > t_{tabel} = 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Mandiri Industri Kayu Gresik.

Kemudian untuk variabel stres kerja maka diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,839 < t_{tabel} = 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,406. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Mandiri Industri Kayu Gresik.

Uji Simultan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 17,437 > F_{tabel} = 3,20$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perum Perhutani

Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Implikasi pembahasan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. Dari hasil pengujian secara parsial dan secara simultan yang menunjukkan ada pengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil olahan data persamaan regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 5,905 serta memiliki nilai signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan rasa tidak aman dan tidak nyaman bagi pegawai dalam bekerja.

Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penerangan yang cukup dalam perusahaan, memasang ventilasi udara agar pertukaran udara keluar masuk, lingkungan kerja yang jauh dari suara bising, jaminan keamanan kerja bagi setiap karyawan dalam lingkungan perusahaan, serta menjalin hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan. Sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Perum Perhutani Kesatuan Mandiri Industri Kayu Gresik.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
Dari hasil pengolahan data regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi sebesar $-0,839$ serta memiliki nilai signifikansi $0,406$, hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses pemikiran pada seseorang yang bisa menimbulkan stres dan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.
 3. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan
Dari hasil pengolahan data regresi dari kedua variabel independen, maka diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,437 > 3,20$) dengan menggunakan batas signifikan $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Mandiri Industri Kayu Gresik.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (stres kerja) berpengaruh negatif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan hasil uji parsial $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,839 < 2,012$) dengan taraf signifikansi $0,406$.
 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dengan hasil uji $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($17,437 > 3,20$) dengan taraf signifikan $0,000$.
- Berdasarkan hasil penelitian koefisien determinasi hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh hasil nilai $R = 0,653$ yang berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan yakni sebesar $65,3\%$

Saran

Memperhatikan adanya beberapa kesimpulan yang telah disampaikan maka bagi peneliti selanjutnya perlu memperhatikan saran sebagai berikut :

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan hasil uji parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,095 > 2,012$) dengan taraf signifikansi $0,000$.
2. Bagi Perusahaan
Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan disiplin di dalam bekerja.
2. Bagi Universitas
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan wacana untuk dapat didalami terhadap permasalahan stres yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi kajian pustaka bagi para akademisi.

3. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai studi empiris bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang terkait dengan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Septianto, 2010, *Pengaruh Lingkungan kerja dan stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Edi Sutrisno, 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*, Skripsi. Dakwah dan Komuniaksi UIN Sunan Kalijaga.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita, 2008, *Perilaku Keorganisasian*, cetakan ketiga, Penerbit : BPFEE, Yogyakarta
- Handoko, T.Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan keenambelas, Penerbit : BPFEE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusani, 2008, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkredit Rakyat Kabupaten Gresik*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Aditama, Bandung
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit : UI Press, Jakarta
- Nitisemito S, Alex, 2006, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* cetakan kesembilan, edisi ketiga, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi kedua belas, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Sandhi, Setya Arief, 2013, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Silalahi, Ulber 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Cetakan ketiga. Refika Aditama. Bandung
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Tohardi Ahmad, 2005, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Mandar Maju Bandung
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* . PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.