

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KANTOR JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON MINISTRY OF LABOR AND TRANSMIGRATION THE CITY OF SOUTH JAKARTA

Nova Kartikasari¹⁾; Sri Harini²⁾

Program Management Studies Faculty of Economics, University of Djuanda Bogor

Email: nova.kartika.sari@unida.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance Ministry of Labor and Transmigration The City of South Jakarta. Population in this research is the employees Ministry of Labor and Transmigration The City of South Jakarta. Sampling was done by totaling 77 sampling techniques populations. This research is a form of verification. Collecting data through questionnaires and interviews. Test instrument is done with validity and reliability. Analysis of study data include multiple regression analysis, correlation and significance tests simultaneously and partially. Based on the results of multiple regression analysis of job stress and work environment has a positive influence on the performance and results of the F test simultaneously stating that Work Stress and Work Environment influence on employee performance Ministry of Manpower and Transmigration Office of South Jakarta. While the results of the t test stating that the Work Stress and Work Environment partially significant effect on employee performance Labor and Transmigration The City of South Jakarta.

Keywords: Job Stress, Work Environment and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. Pengambilan sampel berjumlah 77 dilakukan dengan teknik sampling populasi. Bentuk penelitian ini adalah *verifikatif*. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Uji instrument dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data penelitian mencakup analisis regresi berganda, korelasi, serta uji signifikansi secara simultan dan parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda stress kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dan hasil uji F menyatakan bahwa secara simultan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. Sedangkan hasil dari uji t menyatakan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Ketidak berhasilan lembaga atau perusahaan, keterlibatan karyawan dalam konflik serta ketidak mampuan memenuhi kebutuhan maupun keinginan karyawan merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres di kalangan karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Dengan lingkungan yang memadai, menurut Sedarmayanti (2001) terbagi menjadi lingkungan fisik (ruangan yang memadai, kebersihan ruangan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Selain lingkungan kerja, stres juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang untuk menghadapi

lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja (Handoko, 2001:200).

Menurut Sasono (2004), stres kerja mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja dikarenakan oleh kondisi fisik yang lelah, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan waktu yang lama. Prosesnya berlangsung secara bertahap dan lama kelamaan akan semakin memburuk.

Tingkat stres yang dialami setiap karyawan berbeda-beda, tergantung bagaimana cara karyawan mengatasi stres tersebut. Apabila stres yang dialami masih dalam kewajaran maka akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi apabila stres yang dialami melebihi batas kewajaran, maka stres akan lebih menurunkan kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan lingkungan kerja. Stres merupakan suatu kondisi atau keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat bersumber dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Selain stres kerja, lingkungan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi material yang ada dalam organisasi. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan cahaya. Serta lingkungan non fisik yaitu suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar

sesama karyawan maupun pimpinannya dan tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan, antara lain karyawan sering datang terlambat, istirahat lebih awal, ada pedagang yang masuk ke ruangan yang menawarkan produk atau makanan, tingkat absensi berupa keterlambatan masuk kerja dan absen cuti, sakit, izin, alpa. Data absensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1. selama tiga bulan terakhir pada tahun 2013.

Tabel 1. Rekapitulasi Ketidak Hadiran Pegawai

Unit Kerja	Bulan	Ketidak Hadir				Presentase Ketidak Hadiran
		Cuti	Sakit	Izin	Alpa	
Sekretariat P2Ktrans	Januari	7	0	6	0	16.8
	Febuari	0	2	7	0	11.6
	Maret	3	1	6	0	12.9
Jumlah		10	3	19	0	

Sumber : Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan, 2013

Dari observasi yang dilakukan, terdapat gejala stres yang dialami oleh karyawan, yaitu sering melamun, sakit, tidak efektif dalam bekerja, banyaknya tuntutan tugas yang diberikan dan harus diselesaikan tugasnya tepat waktu, membuat karyawan harus lebih cepat menyelesaikan tugas program kerja yang harus dikirimkan ke daerah yang menerima dana untuk pembangunan daerah yang dituju. Untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan memberikan hasil yang maksimal, karyawan harus kerja lembur hingga malam untuk menyelesaikannya. Ini mengakibatkan kurangnya istirahat yang cukup, ditambah dengan adanya masalah

keluarga, membuat karyawan tidak fokus untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang sudah ditentukan.

Adanya kesalahan dalam mengerjakan tugas, menurunnya semangat kerja dan tingkat kepuasan kerja yang rendah, mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang menyebabkan stres kerja meningkat, karyawan pun tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai yang direncanakan.

Mengingat besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sudah seharusnya pengelolaan terhadap stres kerja dan lingkungan kerja mendapatkan perhatian dari pihak manajemen agar tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu penelitian mengenai tingkat stres kerja dan lingkungan kerja karyawan yang berimplikasi kepada peningkatan kinerja karyawan sehingga terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tingkat stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

MATERI DAN METODE

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun luar pekerjaan karyawan yang mengalami stres akan menghadapi gejala negatif yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Robbins (2006), stres adalah kondisi di mana individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan

dan hasil yang di persepsikan sebagai tindakan pasti tapi penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2007), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan. Orang yang mengalami stres bisa menjadi gugup/gelisah dan merasakan kekhawatiran kronis, sering mudah marah, dan agresif.

Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam individu dapat dibedakan menjadi 2 kategori yaitu faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu. Penyebab stres yang bersumber dari luar individu dibedakan menjadi stres yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber stres yang berasal dari luar organisasi seperti faktor keluarga, masyarakat, lingkungan, faktor keuangan. Sedangkan dari dalam organisasi seperti faktor lingkungan fisik, pekerjaan, kelompok kerja, organisasi, dan faktor karir (Gitosudarmo, 2009)

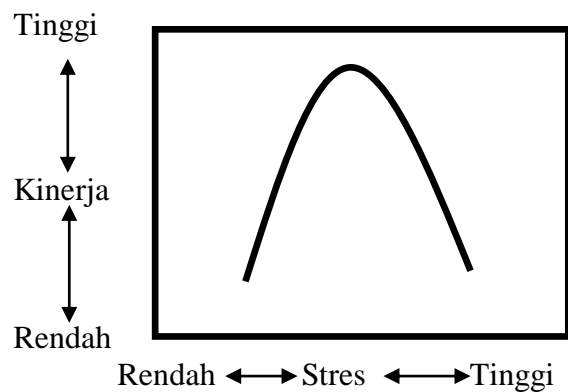
Menurut Hasibuan (2007) faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan adalah

1. Konflik Kerja : Sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak
2. Beban Kerja : Proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam kurunwaktu tertentu
3. Waktu Kerja : Untuk menentukan lama kerja yang dibutuhkan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang spesifik pada tingkat kecepatan kerja.
4. Pengaruh Kepemimpinan : Proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain
5. Kompensasi Rendah : Kompensasi yang rendah diperoleh tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup layak karyawan

6. Pengembangan karir yang tidak pasti : Merupakan pembangkit stres potensi yang mencangkup ketidak pastian pekerjaan
7. Masalah pribadi : Permasalahan keluarga

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Stres yang tidak teratasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut en P. Robbins (2003), stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan terbalik antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dibawah ini hubungan stres kerja dan kinerja karyawan yang digambarkan dengan U terbalik



Gambar 1. Hubungan U Terbalik antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan
Sumber : Robbins (2006)

Bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah atau menurun.

Pola U terbalik juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja dalam jangka waktu panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan dapat menurunkan sumber daya energi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat memengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya meliputi kondisi fisik maupun kondisi non fisik (psikologis). Menurut Sedarmayanti (2001), kondisi lingkungan kerja meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja Fisik, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, penerangan ruangan, kebersihan ruangan, fasilitas kantor, ruangan ibadah.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
2. Kondisi lingkungan kerja non fisik (psikologis) menurut (Sedarmayanti, 2001), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi

yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan bawahan

3. sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, pekerjaan merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan kepemimpinan, karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, karyawan merasakan adanya kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

Kelancaran komunikasi, karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman kerja ataupun dengan pimpinan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat berkaitan dengan fungsi organisasi (Mangkuprawira dan Vitalaya, 2007).

Menurut Mangkunegara (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006) mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi kemampuan atau *Ability (A)*, *Motivation (M)*, dan *Opportunity (O)*, atau kinerja = $f(A \times M \times O)$ sehingga dapat diartikan kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Menurut Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Penilaian Kinerja

Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya, bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja, pada gilirannya, kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan (Mangkuprawira 2007)

Penilaian kinerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang kinerja seseorang secara periodik. Beberapa pendapat dari para ahli mengenai penilaian kinerja, diantaranya menurut Sastrohadiwiryono (2002), penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajer untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2007), penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

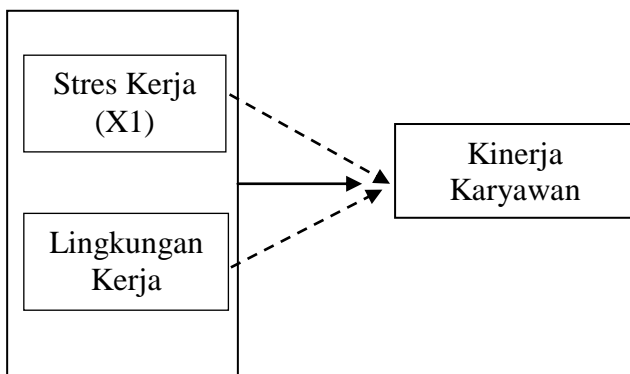
Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu dan menetapkan kebijakan selanjutnya.

Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2008), terdiri dari :1) Kesetiaan : Penilai menilai kesetiaan karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga organisasi baik dalam maupun di luar.2) Prestasi Kerja : Penilai menilai hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan selama periode tertentu.3) Kejujuran : Kejujuran karyawan dalam melakukan tanggung jawab dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain.4) Kedisiplinan : Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan organisasi .5) Kreatifitas : Kreatifitas dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. 6) Kerja Sama : Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga pekerjaan semakin baik.7) Kepemimpinan : Kemampuan seseorang untuk memimpin dalam memotivasi bawahannya.8) Kepribadian : Sikap seseorang yang memperlihatkan kepribadiannya dalam melakukan tugas.9) Prakarsa : Kemampuan seseorang dalam berpikir yang murni dengan berdasarkan inisiatif sehingga dapat membuat keputusan sesuai masalah yang dihadapinya.10) Kecakapan : Kecakapan karyawan dalam menyelaraskan elemen yang terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan 11) Tanggung Jawab : Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Kerangka Pemikiran

Kelangsungan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, upaya perusahaan untuk meningkatkan kemajuan lebih banyak diorientasikan kepada manusia sebagai salah satu sumber daya yang sangat penting. Karyawan merupakan faktor utama di Mennakertrans Jakarta, kerangka pemikiran penelitian ini dimulai

dari visi dan misinya. Dari visi dan misinya tentunya membawa pengaruh bagi semua bagian yang ada di dalam perusahaan/Kementerian. Pengaruh yang secara langsung maupun tidak langsung, tentunya akan berpengaruh pada kondisi karyawan. Variabel stres kerja dan lingkungan kerja, akan mempengaruhi kinerja karyawan, baik bersifat positif maupun negatif. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka masalah stres kerja dan lingkungan kerja perlu diwaspadai agar jenis, bentuknya masih berhadapan pada tingkat yang dapat diatasi, baik oleh karyawan sendiri maupun dengan bantuan organisasi.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Dimana: X_1 = Stres Kerja, X_2 = Lingkungan Kerja, Y = Kinerja Karyawan
 —————▶ = Pengaruh secara simultan
 - - - - -▶ = Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : 1) Variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Mennakertrans Jakarta Selatan. 2) Stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Depnakertrans Jakarta Selatan. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan mennakertrans Jakarta Selatan

Desain Penelitian

Menurut Nazir (2005) menyatakan bahwa: Desain penelitian adalah semua proses

yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variable satu dengan yang lain. Metode deskriptif dapat disimpulkan sebagai sebuah metode yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan keadaan di lapangan secara sistematis dengan fakta-fakta, dengan interpretasi yang tepat dan data yang selain berhubungan, serta bukan hanya untuk mencari kebenaran mutlak tetapi pada hakekatnya mencari pemahaman observasi.

Menurut Sugiyono (2012) metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan Menurut Nazir (2005) metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja. variabel terikat kinerja karyawan. Tentu dari variabel itu terdiri secara rinci operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Table 2

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep variabel	Sub variabel	Indikator
Stres Kerja (X1) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan. (Hasibuan, 2007)	1. Kondisi di dalam pekerjaan	1. Konflik kerja 2. Waktu akhir tugas 3. Beban Kerja 4. Keterampilan 5. Desakan pimpinan 6. Waktu kerja 7. Pengaruh kepemimpinan

		8. Tugas yang diberikan
		9. Waktu cuti
		10. Pengembangan karir yang tidak pasti
	2. Kondisi di luar pekerjaan	11. Hubungan antar karyawan
		12. Gaji
		13. Kepercayaan atasan
		14. Tunjangan karyawan
		15. Masalah Pribadi
Lingkungan Kerja(X2) keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2001)	1.Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan ruangan
		2. Kebersihan ruangan
		3. Fasilitas Kantor
		4. Temperatur udara
		5. Tata warna di tempat kerja
	2.Lingkungan kerja non fisik	6. Keamanan di Tempat Kerja
		7. Tempat Ibadah
		8. Tanggung jawab kerja
		9. Kelancaran komunikasi
		10. Perhatian Pimpinan
		11. Kerja sama antar kelompok
		12. Struktur Kerja
Kinerja Karyawan(Y) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2007)	Penilaian Kinerja karyawan	1. Kesetiaan
		2. Prestasi kerja
		3. Tanggung jawab
		4. Kejujuran
		5. Kedisiplinan
		6. Kerja sama
		7. Kepemimpinan
		8. Prakarsa
		9. Kreatifitas
		10. Kecakapan

karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. Sebelum data diolah dan dianalisis, maka terlebih dahulu harus dilakukan pengujian terhadap kualitas data guna mengetahui kesungguhan para responden dalam menjawab pertanyaan uji *validitas (test of validity)* dan uji *reliabilitas (test of reliability)*. Hasil pengujian validitas terhadap variabel stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 20. Variabel stres kerja (X_1), terdapat empat (4) indikator yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka kriteria keputusannya adalah menghilangkan keempat indikator tersebut dan tidak mengujinya lebih lanjut. Jadi jumlah indikator yang dinyatakan valid pada variabel (X_1) sebanyak sebelas (11) indikator yang akan diuji pada tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2), semua item-itemnya dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), semua item-itemnya dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan adalah valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas bahwa nilai r_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar ; 0,869 variabel lingkungan kerja sebesar : 0,666 dan variabel kinerja karyawan sebesar : 0,862. Karena nilai r_{hitung} dalam pengujian ini lebih besar dari r_{tabel} *Product moment* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian yang meliputi variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang telah diuji reliabel atau handal, sehingga layak untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

Metode Pengujian Data

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Metode Analisis Data

Berdasarkan pengolahan data dari hasil penyebaran kuesioner, menurut J. Suprpto (2009) dapat diukur dengan menggunakan skala likert yang didapat dari skala ordinal dengan menggunakan skala 1-5 yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dua variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Menurut Sugiyono (2012) Analisa regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Stres kerja
- X_2 = Lingkungan kerja
- α = Variabel pengganggu
- β_1 = Koefisien regresi variabel stres kerja
- β_2 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- ϵ = Error

Analisa Korelasi Berganda dan Analisis Determinasi

Untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sumbangan pengaruh yang

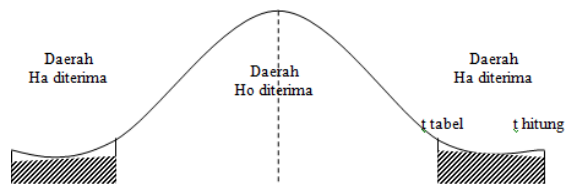
diberikan variabel dependen. Rumus koefisien determinasi (K_d) yang digunakan menurut Sugiyono (2009) sebagai berikut : $KD=r^2 \times 100 \%$

dimana :

KD = Koefisien Determinasi; r = Koefisien

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini akan diuji hipotesis secara simultan (uji F) dan pengujian secara parsial (uji t). Adapun uji dua pihak dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini :



Gambar 3. Uji Dua Pihak
Sumber : Sugiyono (2012)

Gambar 3 Menerangkan bahwa pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji dua pihak. Pada Variabel stres kerja dan lingkungan kerja menggunakan uji dua pihak diduga ada pengaruh signifikan antara variabel stres dan lingkungan maka harus diuji dengan dua pihak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan adalah yang bergerak di bidang urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Bagian ini berupaya dalam pengembangan sumberdaya manusia dan sumberdaya alam yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha dan kesejahteraan transmigran yang dilaksanakan melalui berbagai kebijakan.

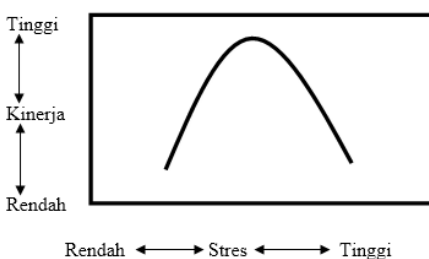
Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Atas Stres Kerja

	Uraian	Penilaian Responden	Keterangan
1	Konflik kerja	3,09	Cukup rendah
2	Waktu akhir tugas yang diberikan	3,54	Tinggi
3	Beban kerja	3,57	Tinggi
4	Keterampilan dalam bekerja	3,42	Tinggi
5	Desakan dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,45	Tinggi
6	Waktu dalam bekerja	3,81	Tinggi
7	Pengaruh kepemimpinan	3,66	Tinggi
8	Banyaknya tugas yang diberikan	3,75	Tinggi
9	Waktu cuti	3,11	Cukup Rendah
10	Pengembangan karir	3,77	Tinggi
11	Tunjangan Karyawan	3,62	Tinggi
	Nilai Rata-rata	3,50	Tinggi

Sumber : data diolah 2014

Berdasarkan Tabel 3. tersebut rekapitulasi rata-rata stres kerja pada Depnakertrans adalah 3,50 atau berada pada range 3,40 – 4,20 dengan interpretasi tinggi. Nilai stres kerja terendah pada indikator konflik kerja sebesar 3,09 dengan interpretasi cukup rendah, perusahaan harus bisa memberikan program yang dapat mengurangi konflik penyebab stres kerja. Nilai stres kerja tertinggi adalah waktu dalam bekerja sebesar 3,81 dengan interpretasi tinggi, apabila stres kerja karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin menurun begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil perhitungan skor diatas, dapat diketahui bahwa stres kerja tergolong tinggi dengan nilai rata rata keseluruhan 3,50. Adapun kurva hubungan U terbalik stres kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada Gambar 4. berikut :



Gambar 4. Hubungan U-Terbalik antara Stres kerja Berdasarkan Hasil Penelitian

Kurva yang dihasilkan dari penelitian dapat berbeda-beda tergantung dengan rentang skor keputusan penilaian yang dihitung. Pada penelitian ini kondisi stres kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan berada pada rentang 3,40-4,30 (Stres kerja tinggi). Jadi dalam penelitian ini

hubungan U terbalik antara stres kerja sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006), dimana stres pada tingkat sangat rendah sampai sedangmerangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi sehingga pada saat inilah kinerja karyawan akan lebih baik. Namun, terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang yang mengakibatkan kinerja menurun. Begitupula dengan teori yang diungkapkan Handoko (2001), bahwa sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun, bila stres tersebut terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Atas Lingkungan Kerja

No	Uraian	Penilaian Responden	Keterangan
1	Penerangan ruangan	4,61	Sangat Baik
2	Kebersihan ruangan kerja	4,72	Sangat Baik
3	Fasiliats kantor	4,72	Sangat Baik
4	Temperatur udara	4,55	Sangat Baik
5	Tata warna ditempat kerja	4,64	Sangat Baik
6	Keamanan ditempat kerja	4,74	Sangat Baik
7	Tempat ibadah	4,77	Sangat Baik
8	Tanggung Jawab	4,44	Sangat Baik
9	Perhatian Pimpinan	4,44	Sangat Baik
10	Kerja sama	4,38	Sangat Baik
11	Komunikasi	4,64	Sangat Baik
12	Struktur Kerja	4,64	Sangat Baik
	Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	4,54	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 4 tersebut rekapitulasi rata-rata lingkungan kerja pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan adalah 4,54 atau berada pada range 4,20-5,00 dengan interpretasi sangat baik. Nilai lingkungan kerja terendah pada indikator kerjasama sebesar 4,38 dengan interpretasi sangat baik, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang bekerja sama dalam menjalankan pekerjaannya dalam tim. Untuk lebih meningkatkan kerja sama perusahaan harus bisa memberikan arahan kepada karyawan agar bisa saling bekerja sama. Nilai lingkungan kerja tertinggi ada pada tempat ibadah sebesar 4,74 dengan

interpretasi sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa tempat ibadah di tempat kerja sudah sangat memadai.

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Atas Kinerja Karyawan

No	Uraian	Penilaian Responden	Keterangan
1	Kesetiaan	3,12	Cukup
2	Tanggung Jawab	3,14	Cukup
3	Prestasi kerja	3,18	Cukup
4	Kejujuran	4,20	Baik
5	Kedisiplinan	3,18	Cukup
6	Kerja sama	3,33	Cukup
7	Kepemimpinan	3,14	Cukup
8	Prakarsa	3,09	Cukup
9	Kreatifitas	3,11	Cukup
10	Kecakapan	4,24	Sangat Baik
Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)		3,37	Cukup

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 5 tersebut rekapitulasi rata-rata kinerja karyawan pada Depnakertrans Jakarta adalah 3,37 atau berada pada range 2.30-3.40 dengan interpretasi Cukup. Nilai kinerja karyawan terendah pada indikator prakarsa sebesar 3,09 dengan interpretasi cukup. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden kurang memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan. Nilai kinerja karyawan tertinggi ada pada kecakapansesbesar 4.24 dengan interpretasi sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan stres kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Estimasi Persamaan Regresi

Bentuk persamaa dihitung dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, persamaan tersebut adalah untuk menunjukkan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.573 + 0.252X_1 + 0.341X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa nilai a sebesar 12.573 artinya pada saat stres kerja, lingkungan kerja ($X_1, X_2=0$), maka kinerja karyawan bertambah sebesar 12.573. Nilai variable

stress kerja (β_1) = 0.252 berarti setiap terjadi kenaikan stres kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan asumsi lingkungan kerja (X_2) tetap. Selanjutnya nilai variable lingkungan kerja (β_2) = 0.341 berarti setiap terjadi perubahan lingkungan kerja maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) asumsi stres kerja (X_1) tetap. Variabel stres kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bila stres kerja meningkat kinerja karyawan akan menurun, dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan untuk Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Pengujian Koefisien Determinasi

Sedangkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dilihat dari *R Square*, yang dapat dilihat menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 41% terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini sebesar 59 % seperti motivasi, insentif dan disiplin.

Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji F).

Untuk menguji apakah secara bersama-sama (simultan) variabel faktor stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Depnakertrans, digunakan statistik uji F dengan hipotesis. F_{hitung} sebesar 22,87 dan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V_1 = 2$ dan $V_2 = 74$ sebesar 3.12. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($22,87 < 3.12$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95% variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Rivai (2004), Stres adalah suatu

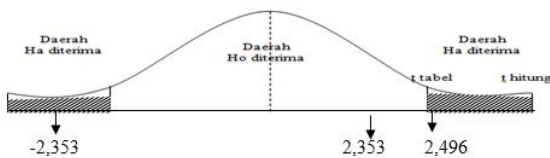
kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengujian untuk pengaruh secara parsial variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan.

Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y):

thitung pada variabel stres kerja (X_1) sebesar 2,496 dan nilai ttabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $=77-3 = 74$ sebesar $\pm 2,353$ berarti thitung > ttabel ($2,496 > 2,353$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara grafis, uji t digambarkan sebagai berikut :



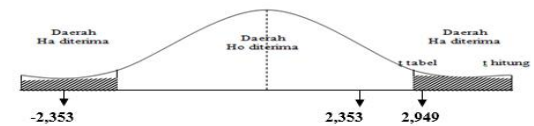
Gambar 5. Uji 2 Pihak Variabel Stres Kerja (X_1) dan Kinerja (Y)
Sumber : Data Primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil yang telah di uji stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa indikator stres kerja dan kinerja karyawan mempunyai tingkat stres kerja yang rendah dan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, adapun kurva hubungan U terbalik antar stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

thitung pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 2.949 dan nilai ttabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $77-3=74$

sebesar 2,353 berarti thitung > ttabel ($2.949 > 2,353$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara grafis, uji t digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6. Uji 2 Pihak Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)
Sumber : Data Primer diolah, 2014

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan: a) Variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 3,50 dengan interpretasi tinggi. Adapun nilai *mean* terendah ada pada indikator konflik kerja sebesar 3,09 dengan interpretasi cukup rendah, kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada terjadinya konflik kerja yang dialami oleh karyawan, dimana antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya mempunyai persepsi yang berbeda. b) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 4,45 dengan interpretasi sangat baik. Adapun nilai *mean* tertinggi ada pada indikator tempat ibadah sebesar 4,77 dengan interpretasi sangat baik. Dimana tempat ibadah sudah sangat memadai. c) Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki total nilai *mean* sebesar 3,37 dengan interpretasi cukup. Adapun nilai *mean* tertinggi ada pada kecakapan sebesar 4.24 dengan interpretasi sangat baik, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan dalam menyelaraskan elemen yang terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan.
2. Adapun hasil pengujian hipotesis berikut ini: a) Secara simultan stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan.

b) Secara parsial bahwa stress kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan.

c) Secara parsial bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan.

Sedangkan Implikasinya adalah : 1) Nilai tertinggi pada variabel stres kerja ada pada indikator waktu dalam bekerja (3,81). Perusahaan harus memperhatikan waktu yang diberikan dalam bekerja, serta menjaga stabilitas stres kerja. Untuk itu dapat melakukan beberapa upaya, antara lain dengan membuat program-program yang dapat mengurangi konflik penyebab stres karyawan seperti pelatihan, konsultasi, rekreasi, dan kebijakan yang terkait dengan beban kerja dan penghargaan kepadakaryawannya. Dengan membuat program-program tersebut di harapkan kinerja karyawan meningkat. Perusahaan harus menyediakan seorang psikologi untuk karyawan, agar karyawan bisa berkonsultasi dengan psikologi. 2) Nilai terendah pada lingkungan kerja ada pada indikator kerja sama (4,38). Oleh karena itu perusahaan harus bisa memberikan arahan kepada karyawan agar bisa saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, agar pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan dengan tepat waktu, membentuk tim building, training untuk karyawan. 3) Nilai terendah pada kinerja karyawan ada pada indikator prakarsa (3,09). Perusahaan harus bisa memotivasi karyawan dalam mengambil keputusan dalam bekerja dan bisa memiliki inisiatif, memberikan pelatihan tentang kreativitas. Kinerja karyawan merupakan langkah utama kemajuan dalam penelitian ini. 4) Bagi penelitian lanjutan disarankan dapat menambah variabel- variabel lain yang

lebih mendukung dalam penelitian selanjutnya, agar mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, seperti upah, motivasi, hubungan dengan organisasi, psikologis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Kementerian tenaga kerja dan Transmigrasi yang sudah bersedia menjawab dan mengisi kuesioner penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2012. **Aplikasi Analisis Multivariate**. Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gitosudarmo, 2009. **Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama** : Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen**. Edisi 2 : BPFE. Yogyakarta
- _____, 2001. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. FE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- J. Supranto. (2009). **Metode Penelitian** Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri dan A.V. Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu SumberDaya Manusia**. Ghalia Indonesia, Bogor.
- _____, 2008. **Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia**. Penerbit IPB Pres, Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: PT**. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nazir, Moh. 2005. **Metode Penelitian**: Ghalia Indonesia Bogor
- Ridwan. (2004). **Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan**

- Peneliti
Pemula. Alfabeta. Bandung
- _____, 2003. **Perilaku Organisasi**. Alih Bahasa Tim Indek. Cet ke-1 : PT Indeks Kelompok Gramedia Group. Jakarta.
- _____, 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia . PT Indeks Gramedia. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. **Tenaga Kerja Indonesia**. Cetakan Pertama. Bumi Aksara, Jakarta
- Sasono, Eko. 2004. **Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi**. Vol III. No.2
- Sedarmayanti, 2001. **Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju Bandung
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta. Bandung
- _____, 2012. **Metode Penelitian Administrasi**. CV Alfabeta. Bandung.
- _____, 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods)** : CV Alfabeta. Bandung
- Tika, P. 2006. **Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. PT Bumi Aksara. Jakarta.