

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV
Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Sarjana Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

Ayu Widianingrum
12010112140220

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

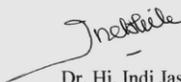
PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Ayu Widianingrum
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140220
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada PT. Kereta Api
Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV
Semarang).**
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Jastuti, MS

Semarang, 3 Agustus 2016

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Indi Jastuti, MS

NIP. 19570218 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Ayu Widianingrum

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140220

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada PT. Kereta Api
Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV
Semarang).**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal : 23 Agustus 2016

Tim Penguji:

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS (.....)
2. Dr. Edy Rahardja, SE, M.Si (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Ayu Widianingrum, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Lingkungan kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagian tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 1 Agustus 2016

Yang Membuat Pernyataan,

Ayu Widianingrum

(12010112140220)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rizki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakkal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya”

(Q.S. Ath-Thalaq: 2-3)

-Berusaha dan bertakwa adalah jalan menuju keberhasilan-

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

Ayah (Alm) dan Ibuku tercinta,

Kakakku tersayang

ABSTRACT

This study is aim to analyze the influence of physical work environment, non physical work environment, stress on performance on employee performance in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang.

This study is applied toward 64 employees in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang. Sampling techniques in this study using purposive sampling method. The data analysis method used in this study include validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination.

The result of this study indicates: 1) physical work environment has not significantly impact to the employee performance, 2) non physical environment has positive and significant impact to the employee performance, 3) stress on performance has not significantly impact to the employee performance.

Keyword: physical work environment, non physical work environment, stess on performance, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan stress kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang disebarakan kepada 64 karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, stress kerja, kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat serta karunia yang telah diberikanNya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul : **Pengaruh Lingkungan kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang)**, sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari tanpa adanya dukungan, petunjuk, bimbingan serta bantuan berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang banyak memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis melalui kesehatan, kekuatan, semangat, kemampuan, kecerdasan , rizki serta inspirasi yang mampu membuat saya terus berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik dan mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua Orang tua penulis, Bapak Z. Affandi (Alm) dan Ibu Rosana, atas perhatian, doa, dukungan, pengorbanan, serta limpahan kasih sayang dan cinta yang tiada henti diberikan kepada penulis. Terima kasih atas semua yang engkau berikan.

3. Bapak Dr. Suharnomo SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, MS selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, dan semangat bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Bambang Munas Dwiyanto, Drs., SE, MM, Dipl. Comm selaku dosen wali selama perkuliahan di Program Studi Manajemen S1 Reguler Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Dr. Edy Rahardja, SE, M.Si dan Dra. Rini Nugraheni, MM sebagai dosen penguji yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, dan semangat sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai.
7. Seluruh staff pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Kakak penulis, Arie Kurniawan, Anindiarti dan Ulya Hiemma, yang selalu memberikan dukungan dan bantuan setiap penulis menemukan kesulitan.
9. Manajer SDM dan Umum bapak Rizki dan bapak Andito yang telah mengizinkan penulis untuk dapat melakukan penelitian serta pengambilan data dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang.

10. Kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
11. Sahabat semasa kuliah, Niken Alyani, Mia Anggraeni, Yuni Nurul Annisa, Ihsanul Ihsan, Haikal Miswari, Arnaldo K Tito dan Ayu Kusumowardani yang telah memberikan semangat, dukungan serta doa bagi penulis.
12. Kepada Esti Nugraheni, Afinda Nurma, Yuli Fatma, serta Amalia Kemala atas kebersamaan persaudaraan, doa, serta dukungan yang tiada henti.
13. Kepada Berlian Fajar, Alfiana Prayutasani, Titis Dyah Hapsari dan Maeva Maishara yang telah membantu, memberikan waktu, dukungan, serta perhatian, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk penulis.
14. Kepada Rima Fujiana, Dewi Nurcahyani, Trya Utari dan Niken Matofani yang telah memberikan saran dan semangat yang tiada henti kepada penulis.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah banyak membantu dan memberikan pertolongan dan doa secara tulus dan ikhlas kepada penulis.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi instansi terkait yaitu FEB UNDIP, diri pribadi penulis serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan topik yang sama. Segala kritik dan saran atas skripsi ini tentunya akan sangat bermanfaat untuk penyempurnaan selanjutnya.

Semarang, 1 Agustus 2016

Penulis, Ayu Widianingrum

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2 Definisi Lingkungan Kerja Fisik	15
2.1.2.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	15
2.1.2.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	17
2.1.3 Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik	19
2.1.3.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.....	20
2.1.3.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	21
2.1.4 Definisi Stres Kerja	22

2.1.4.1	Faktor Penyebab Stres Kerja	23
2.1.4.2	Dampak Positif dan Negatif Stres Kerja	25
2.1.4.3	Indikator-Indikator Stres Kerja.....	26
2.1.5	Definisi Kinerja Karyawan.....	26
2.1.5.1	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
2.1.5.2	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	27
2.1.5.3	Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu	30
2.3	Hubungan antar Variabel	38
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	42
2.5	Hipotesis	43
BAB III	METODE PENELITIAN	44
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	44
3.1.1	Variabel Penelitian.....	44
3.1.2	Definisi Operasional.....	45
3.2	Populasi dan Sampel	46
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	49
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	49
3.5	Metode Analisis Data.....	51
3.5.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	52
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	52
3.5.3	Analisis Regresi	54
3.5.4	Uji Hipotesis	54
BAB IV	HASIL DAN ANALISIS	58
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	58
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	58
4.1.1.1	Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan.....	59
4.1.1.2	Sumber Daya Manusia	60

4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	61
4.1.2 Deskripsi Responden.....	63
4.1.2.1 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	63
4.1.2.2 Responden Menurut Umur	64
4.1.2.3 Responden Menurut Masa Kerja	65
4.2 Analisis Jawaban Responden Per Variabel.....	66
4.2.1 Analisis Indeks Jawaban LKF.....	67
4.2.2 Analisis Indeks Jawaban LKNF.....	69
4.2.3 Analisis Indeks Jawaban SK	70
4.2.4 Analisis Indeks Jawaban KK	71
4.3 Analisis Data.....	72
4.3.1 Uji Validasi dan Reliabilitas	72
4.3.1.1 Uji Validitas	72
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	74
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.3.2.1 Uji Multikolonieritas.....	75
4.3.2.2 Uji Normalitas	76
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	79
4.3.3 Analisis Regresi Berganda	81
4.3.4 Uji F.....	83
4.3.5 Uji t.....	84
4.3.6 Koefisien Determinasi	86
4.3.7 Pengujian Hipotesis.....	86
4.4 Pembahasan.....	88
4.4.1 Hubungan LKF dengan KK	89
4.4.2 Hubungan LKNF dengan KK	90
4.4.3 Hubungan SK dengan KK.....	91
BAB V PENUTUP	94

5.1	Kesimpulan	94
5.2	Keterbatasan Penelitian	95
5.3	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA		97
LAMPIRAN-LAMPIRAN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Karyawan.....	5
Tabel 1.2 Rekap Jumlah Penumpang Per Kelas	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1. Indikator Variabel Penelitian	44
Tabel 4.1. Daftar Jumlah Karyawan	61
Tabel 4.2. Tingkat Pendidikan Responden	64
Tabel 4.3. Usia Responden	65
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	66
Tabel 4.5. Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik	68
Tabel 4.6. Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	69
Tabel 4.7. Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Stres Kerja	70
Tabel 4.8. Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.10. Hasil Uji Reabilitas	74
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.12. Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	79
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4.14. Analisis Regresi Berganda.....	82
Tabel 4.15. Hasil Uji F.....	83
Tabel 4.16. Hasil Uji t.....	84
Tabel 4.17. Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.18. Uji Hopotesis	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	42
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia.....	62
Gambar 4.2. Grafik Histogram	75
Gambar 4.3. Uji Normalitas.....	76
Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Ijin Penelitian

Lampiran B Surat Pernyataan Melakukan Penelitian

Lampiran C Kuesioner

Lampiran D Hasil Kuesioner

Lampiran E Uji Validitas

Lampiran F Uji Reliabilitas

Lampiran G Analisis Regresi Berganda

Lampiran H *Chart*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi dan persaingan industri yang semakin ketat membuat perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dalam usaha suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, seringkali perusahaan dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang dapat mengganggu efektifitas dan efisiensi tenaga kerja dalam bekerja. Sikap yang dimiliki tenaga kerja dalam perusahaan seringkali dikaitkan dengan kinerja karyawan yang dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Sehingga diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang menjadi faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009). Oleh karena itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan yang diperlukan tenaga kerja dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kualitas tenaga kerja yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2012), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Gibson, 2003), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan satu belum tentu menyenangkan bagi karyawan yang lain. Karyawan yang ditempatkan di lingkungan kerja yang cocok lebih mungkin untuk secara intrinsik menikmati pekerjaan mereka. Sebaliknya bagi karyawan yang ditempatkan di lingkungan kerja yang tidak cocok, pekerjaan sehari-hari yang normal dan menyenangkan dapat

diinterpretasikan menjadi lebih negatif, sehingga mengakibatkan hasil negatif seperti kebosanan, kinerja yang buruk, dan kurangnya kepuasan kerja. Menurunnya kinerja karyawan dapat berasal dari masalah psikologis yang merupakan ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungannya (Lubinsky, 2000).

Dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam masyarakat modern dimana didalamnya terdapat berbagai kebutuhan dan tuntutan serta masalah yang sangat kompleks sehingga menyebabkan banyak orang yang stress, baik disadari ataupun tidak disadari. Stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Stress kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang dapat merugikan perusahaan dapat diatasi.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang. Daerah Operasi IV Semarang atau disingkat dengan Daop 4 Semarang atau Daop IV SM adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian Indonesia, di bawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api Indonesia dipimpin oleh seorang *Executive Vice President* (EVP) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia.

Daerah Operasi IV Semarang memiliki enam stasiun besar, di antaranya adalah Stasiun Semarang Tawang, Stasiun Semarang Poncol, Stasiun

Pekalongan, Stasiun Tegal, Stasiun Bojonegoro, dan Stasiun Cepu. Sedangkan stasiun kereta api kelas menengah di antaranya adalah Stasiun Kedungjati, Stasiun Gambir, Stasiun Weleri, Stasiun Comal, dan Stasiun Pemalang. Gudang kereta api berada di kompleks Stasiun Semarang Poncol, sedangkan depo lokomotif berada tak jauh dari Stasiun Semarang Poncol.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang mempunyai visi yaitu menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*. Sedangkan misinya adalah menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama yaitu keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang yang berlokasi di Jalan M.H. Thamrin No.3 Semarang. Berikut hasil prasurvey yaitu dengan wawancara yang sudah dilaksanakan :

Tabel 1.1
Hasil Wawancara Karyawan
PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang

RESPONDEN	PERTANYAAN	JAWABAN
Responden A	Bagaimana dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan saat ini ?	Ruang kerja pada unit SDM, pemasaran dan keuangan yang terlalu terbuka membuat suasana di tempat kerja menjadi bising. Selain itu karena ruang kerja yan terbuka menyebabkan tidak bisa dipasang pendingin udara/AC, sehingga ruang kerja terasa panas
Responden B	Bagaimana dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan saat ini ?	Pendingin di ruang kerja unit sarana yang sering mati dan tidak adanya pengecekan secara berkala terhadap pendingin ruangan, sehingga mengganggu aktivitas kerja karyawan.
Responden C	Bagaimana dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan saat ini ?	Kondisi ruang kerja pada unit aset yang tidak layak dikarenakan ruang kerja yang terlalu sempit, sedangkan jumlah karyawan dan perabotan yang banyak menyebabkan karyawan kurang leluasa dalam melakukan aktivitas kerja.
Responden D	Bagaimana dengan stres kerja yang ada di perusahaan saat ini ?	Penataan dokumen di tempat kerja pada unit pelayanan sangat berantakan. Hal tersebut menyebabkan karyawan kesulitan untuk mencari dokumen yang diperlukan. Sehingga sering terjadi penumpukan tugas. Karyawan berharap adanya ruang tersendiri untuk menyimpan dokumen, sehingga memudahkan karyawan untuk mencari dokumen yang dibutuhkan.

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang, 2016

Dari tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan menyampaikan keluhannya mengenai pengelolaan lingkungan kerja dan stres kerja yang ada di perusahaan. Ruang kerja pada unit Sumber Daya Manusia (SDM), pemasaran dan keuangan yang terlalu terbuka membuat suasana di tempat kerja menjadi bising. Selain itu karena ruang kerja yang terbuka menyebabkan tempat kerja tidak bisa dipasang pendingin udara/AC, sehingga ruang kerja terasa panas. Selain itu dari unit sarana yang sering mengeluh mengenai tidak adanya pengecekan secara berkala terhadap pendingin ruangan di tempat kerja sehingga mengganggu aktivitas kerja karyawan. Di unit Aset, karyawan mengeluhkan kondisi ruang kerja yang tidak layak dikarenakan ruang kerja yang sempit, sedangkan jumlah karyawan dan perabotan kerja yang banyak menyebabkan karyawan kurang leluasa dalam melakukan aktivitas kerja. Untuk unit pelayanan, karyawan mengeluhkan mengenai penataan dokumen yang berantakan yang terletak di tempat kerja. Karyawan berharap adanya ruang tersendiri untuk menyimpan dokumen, sehingga memudahkan karyawan untuk mencari dokumen yang dibutuhkan. Dari alasan tersebut diduga faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang.

Tabel 1.2
Rekap Jumlah Penumpang Per Kelas Tahun 2011 - 2015
PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang

KELAS	2011	2012	2013	2014	2015
UTAMA					
EKSKLUSIF	529,789	580,312	534,689	575,453	624,475
BISNIS	427,675	446,012	349,222	267,373	219,859
EKONOMI	1,055,469	860,945	660,629	738,104	1,513,126
JUMLAH	2,012,933	1,887,269	1,544,540	1,580,930	2,357,460
LOKAL					
EKSKLUSIF	22,390	131,350	318,645	758,261	-
BISNIS	979,770	915,562	538,666	402,588	939,586
EKONOMI	1,481,647	1,221,359	559,909	110,684	652,933
JUMLAH	2,483,807	2,268,271	1,417,220	1,271,533	1,592,519
TOTAL	4,496,740	4,155,540	2,961,760	2,852,463	3,949,979

Sumber : Departemen Pemasaran PT. KAI DAOP IV Semarang, 2015

Dari tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa penjualan PT. KAI DAOP IV Semarang dari tahun 2011 sampai 2015 mengalami penurunan dari tahun 2011 yang mencapai 4.496.740 menjadi 4.155.540 di tahun 2012. Di tahun 2013 mengalami penurunan yang sangat signifikan menjadi 2.961.760 dan di tahun 2014 menurun lagi menjadi 2.852.463. Di tahun 2015, penjualan mulai meningkat menjadi 3.949.979. Hal ini mengindikasikan bahwa apakah kinerja karyawan yang menurun menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya angka penjualan perusahaan dari tahun 2012 sampai 2014. Selain itu banyak faktor yang dapat menyebabkan meningkatnya penjualan di tahun 2015. Adanya pergantian pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dari Ignasius Jonan menjadi Edi Sukmoro pada bulan Oktober 2014 dan pergantian susunan jajaran direksi dengan yang baru, bisa saja menjadi salah satu faktor meningkatnya angka penjualan di tahun 2015.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh adanya *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah menunjukkan korelasi antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Ni Made Tina Febriani dan Ayu Desi Indrawati (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan pada Hotel The Niche Bali menunjukkan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Niche Bali. Hal yang sama juga dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan Yacinda, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2014) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya yang hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sedangkan tidak adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Vivi Maqfiranti, Herman Sjahrudin dan Ahmad Anto (2014) dalam penelitiannya yang dilakukan pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar menunjukkan bukti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Edy Sutrisno (2010) mengenai pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya yang menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan terhadap kinerja karyawan. Fika Aditya dan Lim Sanny (2012) mengenai analisis pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Panca Menara Mitra

menghasilkan kesimpulan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Menara Mitra. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Ria Puspita Sari (2015) dalam penelitiannya yang dilakukan pada Jambuwuluk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Jambuwuluk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dijelaskan oleh beberapa faktor. Skor tertinggi indikator stres kerja terdapat pada indikator target dan harapan. Jika target pekerjaan tidak sesuai dengan harapan perusahaan maka karyawan akan merasa terbebani dengan pencapaian target pekerjaan tersebut. Dalam proses pencapaian target tersebut karyawan akan menurunkan kinerjanya jika hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan harapannya.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional IV Semarang.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, didukung dengan adanya data hasil wawancara dengan beberapa karyawan dari berbagai unit di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang yang menunjukkan adanya keluhan terhadap perusahaan. Ruang kerja yang terbuka sehingga menyebabkan bising dan panas, tidak

adanya pengecekan terhadap beberapa fasilitas di ruang kerja, kondisi ruang kerja yang sempit dengan jumlah karyawan yang banyak dan penataan dokumen yang tidak rapi menyebabkan terkendalanya pekerjaan karyawan. Selain itu didukung dengan data laporan jumlah penjualan PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang yang mengalami penurunan di tahun 2012 hingga 2014 dan mulai meningkat di tahun 2015. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Yacinda, Djahur Hamid dan Ika Ruhana (2014) yang hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sedangkan tidak adanya pengaruh signifikan anatar lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Vivi Maqfiranti, Herman Sjahrudin dan Ahmad Anto (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bukti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Edy Sutrisno (2010) yang menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Ria Puspita Sari (2015) menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1.3.2.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja karyawan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

1.3.2.3 Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam konsep lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika pembahasan skripsi ini diuraikan dalam bab-bab yang dijabarkan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, tujuan dan manfaat penelitian, serta metode pengumpulan data.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang batasan operasional, definisi operasional, tempat atau lokasi, jadwal atau waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini merupakan inti dari pembahasan skripsi yang akan membahas mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan memberikan informasi mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.