

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.¹ Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan organisasi. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan *output* organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus di gerakan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.²

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu perusahaan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan

¹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Servis, 2013), hlm 1

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 1

karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan, dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya.³

Dalam surat al-A'raaf ayat 56 dijelaskan tentang kerja dalam islam

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Yogyakarta: Gema Insani, 2004), hlm. 50

diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya ramat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.⁴

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan berkerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menurut perusahaan adalah dengan mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja. Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya, maka mereka akan lebih bersemangat dalam berkerja.⁵

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan maupun konsumen maka perlu memperhatikan indikator-indikator lingkungan kerja seperti memperhatikan suhu udara, tingkat kebisingan yang ada

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2013), hlm 157.

⁵ Hendry Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyumas)". *Jurnal Ecoment Global*. Vol. 2 No.1, Februari 2017, hlm. 41

di lingkungan kerja, penerangan di lingkungan kerja, mutu udara yang ada di lingkungan kerja dan juga menjaga keamanan di lingkungan kerja.

Stres kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Panji Anorga, stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan.⁶

Menurut Hasan stres merupakan penyakit terbesar dalam abad modern. Ajaran Islam mengajarkan banyak cara untuk mengatasi konflik psikologis dalam mengatasi stres.⁷

Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah:286 dinyatakan:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا
أَوْ أَخْطَاْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا
طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya, dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat

⁶ Panji Anorga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm 108

⁷ Aliah B. Hasan, *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 84

sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkalah kami, ampunilah kami, dan rahmatullah kami, Engkaulah pelindung kami maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir”⁸

Dari surat di atas menunjukkan bagaimana Islam mengajarkan umatnya dalam menghadapi stres. Menurut Hasan secara garis besar ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam menghadapi stres, yaitu: hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku, dan dukungan sosial.⁹

Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Menurut T Tani Handoko, penyebab-penyebab stres “*On The Job*” antara lain adalah sebagai berikut: (1) Beban kerja yang berlebihan; (2) Tekanan atau desakan waktu; (3) Supervisi yang buruk; (4) Konflik antar pribadi atau kelompok; (5) Iklim kerja yang tidak nyaman; dan (6) Pengembangan karir. Sedangkan penyebab-penyebab stres “*Off The Job*” antara lain: (1) Kekawatiran finansial, (2) Masalah keluarga, (3) Masalah fisik, (4) Masalah perkawinan, dan (5) Perubahan yang terjadi ditempat tinggal.¹⁰

Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, didalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2013), hlm. 86.

⁹ Aliah B. Hasan, *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 98

¹⁰ T Tani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), hlm. 201.

negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan. Kepuasan kerja akan mengarahkan ke arah tampilan kerja yang lebih produktif. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Disisi lain, stres kerja dapat disebabkan dalam perusahaan. Masalah dalam perusahaan tersebut salah satunya adalah konflik pribadi antar kelompok atau bisa juga berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka perusahaan perlu memperhatikan para karyawannya dengan cara mencegah karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja bisa dicegah apabila karyawan dan perusahaan memahami indikator-indikator dari stres kerja. Indikator tersebut yang pertama adalah tentang tuntutan kerja, kedua tuntutan tentang peran, ketiga tuntutan antar pribadi, keempat struktur organisasi yang jelas, dan yang kelima adalah peran pemimpin dalam memimpin perusahaan.

Lingkungan kerja dan stres kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam pengembangan perusahaan. Menurut Sutrisno “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.”¹¹

Kinerja karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang

¹¹ Cristine Julvia, “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 16 No. 1, Januari – Juni 2016, hlm. 60.

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”¹² Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu melihat dan memperhatikan indikator-indikator penting dalam kinerja. Indikator tersebut berupa; pertama dengan melihat kualitas kinerja para karyawan, kedua kuantitas atau kecepatan para karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dan yang ketiga pelaksanaan tugas yang sudah akurat dan tidak ada kesalahan.

Menurut Toto Tasmara dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya. Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini.¹³

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian ini mengambil obyek penelitian terhadap karyawan di SPBU HNS

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 67.

¹³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Yogyakarta: Gema Insani, 2004), hlm. 25

GROUP yang kantor pusatnya terletak di Desa Gandekan Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar.

Selain lingkungan kerja yang mendukung, SPBU HNS GROUP juga menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat. Tentunya dengan adanya kedisiplinan akan membuat karyawan semakin disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Berikut data absensi kehadiran karyawan yang diperoleh dari SPBU HNS GROUP.

Tabel 1.1
Absensi kehadiran karyawan
SPBU HNS GROUP Blitar
Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan		
		Sakit	Izin	Alfva
Januari	60	1	1	-
Februari	60	-	2	-
Maret	59	-	-	-
April	60	-	-	3
Mei	58	2	-	2
Juni	59	1	4	-
Juli	60	-	2	-
Agustus	60	3	5	1
September	60	1	1	1
Oktober	60	3	2	2
November	57	-	1	3
Desember	60	1	3	-

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat absensi karyawan perbulan dalam rentang waktu Januari hingga Desember 2019 mengalami naik turun. Dapat dilihat tingkat absensi paling tinggi pada bulan Agustus dan tingkat absensi terendah pada bulan Maret. Tingkat absensi pada SPBU HNS GROUP sangat mempengaruhi kinerja organisasi, oleh karena itu perusahaan memberikan kebijakan bahwa setiap karyawan diberikan toleransi 3 kali absen.

Apabila dalam perusahaan sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Berikut tabel posisi karyawan di SPBU HNS GROUP pada tahun 2019.

Tabel 1.2
Posisi Karyawan
SPBU HNS GROUP
Tahun 2019

Bulan	Keluar (orang)	Masuk (orang)	Total Karyawan
Januari	-	-	60
Februari	-	-	60
Maret	1	-	59
April	-	1	60
Mei	2	-	58
Juni	-	1	59
Juli	-	1	60
Agustus	-	-	60
September	-	-	60
Oktober	-	-	60
November	3	-	57
Desember	-	3	60
	Total Karyawan		60

Pada tabel di atas menunjukkan pada tahun 2019 dari bulan Januari sampai bulan Desember terdapat 6 karyawan yang keluar dan 6 orang masuk ke SPBU HNS GROUP.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan pada SPBU HNS GROUP dikarenakan terdapat beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Kondisi perusahaan yang masih belum tertata rapi dinilai sebagai

faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang masih belum tertata dengan baik, ukuran ruang yang kurang luas untuk tempat beristirahat, dan fasilitas bagi karyawan yang masih kurang lengkap seringkali mengganggu para karyawan saat sedang bekerja. Dan masalah lain penyebab menurunnya kinerja karyawan pada SPBU HNS GROUP dipengaruhi oleh stres kerja. Oleh karena itu untuk membuktikan apakah benar bahwa menurunnya kinerja karyawan pada SPBU HNS GROUP terjadi karena pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Maka dalam penyusunan skripsi ini, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Prespektif Syariah (Studi pada SPBU HNS GROUP Blitar)”**

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini dibahas mengenai cangkupan identifikasi masalah yang muncul dalam penelitian supaya pembahasannya lebih terarah dengan tujuan yang dicapai. Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti di lokasi penelitian, sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki.

1. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif syariah pada SPBU HNS GROUP Blitar.
2. Lokasi penelitian ini dilakukan di SPBU HNS GROUP Blitar.
3. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada SPBU HNS GROUP Blitar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci yang akan diteliti adalah lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stres kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif syariah pada SPBU HNS GROUP Blitar ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif syariah pada SPBU HNS GROUP Blitar ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif syariah pada SPBU HNS GROUP Blitar ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada SPBU HNS GROUP Blitar adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif syariah pada SPBU HNS GROUP Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif syariah pada SPBU HNS GROUP Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif syariah pada SPBU HNS GROUP Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi SPBU HNS GROUP Blitar.

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan dan masukan bagi SPBU HNS GROUP Blitar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau objek dan lokasi peneliti dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Variabel-variabel yang diteliti

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen atau variabel bebas, dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan

kerja dan stres kerja dan variabel terikatnya kinerja karyawan pada SPBU HNS GROUP Blitar.

b. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini semua karyawan pada SPBU HNS GROUP Blitar yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang

c. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada seluruh cabang SPBU HNS GROUP Blitar yang tersebar di kabupaten Blitar daerah Ponggok, Srengat, Pakisrejo, dan Minggirsari.

2. Keterbatasan Penelitian

Pembahasan ruang lingkup penelitian ditetapkan agar dalam penelitian nanti terfokus pada pokok permasalahannya, sehingga diharapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasaran, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada objeknya yang berada di SPBU HNS GROUP Blitar dan peneliti hanya membahas tentang lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada SBPU HNS GROUP Blitar.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang menggunakan atau menjelaskan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain.

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.¹⁴

b. Stres kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.¹⁵

c. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut. Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan menurut prespektif syariah pada SPBU HNS GROUP Blitar. Penegasan operasional dalam penelitian ini meliputi:

¹⁴ Alex NitiseMITO, *Manajemen Personal*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 183.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 157

¹⁶ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), hlm. 9.

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya atau tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan.

b. Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi dimana psikis seorang karyawan terganggu dan menimbulkan ketegangan yang berdampak pada emosi dan pola berfikir sehingga mengganggu kinerjanya.

c. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan penelitian ini disusun menjadi tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan abstrak.

2. Bagian Utama

Untuk memudahkan penelitian dalam skripsi ini, serta memudahkan pemahaman, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi enam bab, yaitu:

Pada bab I diuraikan secara garis besar meliputi: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, , tujuan penelitian, kegunaan

penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi. Pentingnya bab 1 untuk bab 2 yaitu menampilkan argumen dari peneliti guna mengetahui dengan pasti apa yang akan diteliti dan bagaimana proses penelitian akan dilakukan, termasuk perolehan data atau informasi, cara menganalisis data, dan mengetahui proses pengambilan kesimpulan dan pemanfaatan hasil penelitian.

Pada bab II kajian teori membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian meliputi: deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian. Pentingnya bab 2 untuk bab 3 yaitu, sebagai fondasi atau alat ukur yang digunakan sebagai pengukuran pemikiran dalam penelitian, agar penelitian yang dilakukan memiliki dasar yang kokoh untuk dilanjutkan ke pengujian.

Dalam bab III tentang metodologi penelitian yang menguraikan tentang beberapa sub bab yang meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variabel, dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, dan analisis data. Pentingnya bab 3 untuk bab 4 yaitu, memberikan informasi dan cara pada suatu penelitian dalam mencari dan mendapatkan data, serta teknis dan prosedur dalam penelitian.

Dalam bab IV ini menguraikan: hasil penelitian yang berisi tentang deskripsi data dan pengujian hipotesis. Pentingnya bab 4 untuk bab 5 yaitu, mengemukakan deskripsi data suatu penelitian dan proses pengujian data untuk membuktikan atau mencari jawaban atas masalah dalam penelitian

yang diajukan oleh peneliti.

Pada bab V ini diorientasikan untuk menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan-temuan penelitian dengan menggunakan logika dan teori-teori yang sudah ada, mengintegrasikan temuan penelitian ke dalam temuan dalam konteks khazanah ilmu yang luas yang meliputi: pembahasan data penelitian hasil analisis data. Pentingnya bab 5 untuk bab 6 yaitu, memberikan tafsiran atas pengujian yang telah dilakukan dan menjelaskan implikasi hasil penelitian serta memodifikasinya ke teori yang sudah ada atau teori baru.

Pada bab VI berisikan tentang kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca atau peneliti selanjutnya. Pentingnya bab 6 yaitu berguna sebagai rangkuman atas hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan, dan saran dari peneliti untuk penelitian yang dilakukan atau peneliti selanjutnya.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari: daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.