



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GLOBAL HANSTAMA JAYA TANGERANG**

SKRIPSI

Nursilah

1602025047

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GLOBAL HANTAMA JAYA TANGERANG**

SKRIPSI

Nursilah

1602025047

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL HANSTAMA JAYA TANGERANG”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 13 September 2020
Yang Menyatakan



(Nursilah)
NIM 1602025047

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GLOBAL HANSTAMA JAYA
TANGERANG**

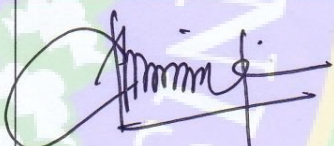
NAMA : **NURSILAH**

NIM : **1602025047**

PROGRAM STUDI : **MANAJAMEN**

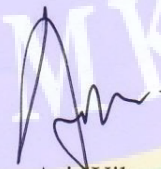
TAHUN AKADEMIK : **2020-2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	
Pembimbing II	Dicky Chandra, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:
**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GLOBAL HANSTAMA JAYA TANGERANG**

yang disusun oleh:
Nursilah
1602025047

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

DR. HAMKA

Pada tanggal: 19 Desember 2020

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:

(Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota:

(Dr., Adityo Ari Wibowo, SE., M.M)

Anggota:

(Drs., Bambang Sumaryanto, M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

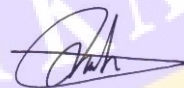
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nursilah
NIM : 1602025047
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL HANSTAMA JAYA TANGERANG”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 13 September 2020
Yang Menyatakan



(Nursilah)

ABSTRAK

Nursilah (1602025047)

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL HANSTAMA JAYA TANGERANG.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. JAKARTA.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Hanstama Jaya Tangerang.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan variabel fasilitas kerja dan stres kerja sebagai variabel independen, sedangkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan regresi logistik multinomial sebagai metode pengolahan data. Berdasarkan uji likelihood diketahui bahwa fasilitas kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Fasilitas kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat pada uji wald penelitian ini.

ABSTRACT

Nursilah (1602025047)

**EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. GLOBAL HANSTAMA JAYA TANGERANG.**

Thesis. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Prof. Muhammadiyah University. DR. HAMKA. 2020. JAKARTA.

Keywords: *Work Facilities, Job Stress, Employee Performance*

This study aims to determine the effect of work facilities and work stress on employee performance at PT. Global Hanstama Jaya Tangerang.

This study used a survey method with work facilities and work stress variables as independent variables, while employee performance variables as the dependent variable. Data collection techniques used questionnaires and multinomial logistic regression as data processing methods. Based on the likelihood test, it is known that work facilities and work stress have an influence on employee performance simultaneously. Work facilities and work stress have a partial influence on employee performance which can be seen in the Wald test of this study.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Puji serta syukur tak lupa penulis ucapkan kepada Allah *Subhanallahu Wa Ta'ala* tuhan alam semesta yang senantiasa selalu memberikan keberkahan dan keridhaan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Hanstama Jaya Tangerang”**. Sholawat dan salam tak lupa penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membebaskan kita dari jaman jahiliah yang gelap gulita menuju jaman yang terang benderang seperti saat ini. Begitu pula pengorbanan dan kesetiaan para sahabat dalam menemani dan berjuang bersama Nabi Muhammad dalam mensyiarkan agama Islam, menjadi suri tauladan bagi ummat manusia. Semoga kelak kita dapat berkumpul bersama pada kondisi dan tempat yang lebih baik. *Aamiin Aamiin Yaa Rabbal Alamin.*

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo., M.M selaku ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA sekaligus dosen pembimbing I yang telah membimbing saya selama pembuatan skripsi.
5. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing saya selama pembuatan skripsi.
6. Bapak Nur Hadiyazid Rahman, S.Si., MM. selaku dosen yang telah membimbing saya dalam metode penelitian.
7. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA atas bantuan ilmu yang telah di berikan.
8. Kedua orang tua, kakak-kakak dan seluruh keluarga atas do'a dan dukungan moril maupun materil yang diberikan pada penulis.
9. Ibu Ina selaku HRD serta seluruh karyawan PT. Global Hanstama Jaya Tangerang atas kerjasama, bimbingan dan do'a yang diberikan selama ini dalam menyelesaikan penelitian.
10. Safira Fauzia Ramadhany, Nur Annisa Bachria, Tri Septiyani, Ajeng Anggita Sari, Uliyana Nur Aini, Dina Nurpadilah dan Aulia Rahmah serta teman-teman manajemen angkatan 2016/2017 selaku teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi serta do'a dalam proses mengerjakan proposal skripsi.

11. Teman-teman kelembagaan KM UHAMKA dan PK IMM Jaksel yang telah memberikan motivasi dan do'a.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua. *Aamiin*

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 13 September 2020

Penulis,

(Nursilah)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	24
2.2.1 Fasilitas Kerja	24
2.2.1.1 Pengertian Fasilitas kerja	24
2.2.1.2 Karakteristik Fasilitas Kerja	25
2.2.1.3 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja	25
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja	27

2.2.2 Stres Kerja	28
2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja	28
2.2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja	29
2.2.2.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	32
2.2.2.4 Strategi Mengurangi Stres Kerja	33
2.2.3 Kinerja Karyawan	34
2.2.3.1 Pengertian Kinerja	34
2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	35
2.2.3.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja	35
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja	36
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	37
2.4 Rumusan Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	41
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	46
3.5.1 Uji Kualitas Data	46
3.5.1.1 Uji Validasi Instrumen	46
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	47
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	47
3.5.3 Analisis Model Regresi Logistik Multinomial	48
3.5.3.1 Uji Parameter	49
3.5.3.2 Uji Kemampuan prediksi Model	49
3.5.3.3 Uji Likelihood	49
3.5.3.4 Uji Wald	50

3.5.3.5 Uji Pearson	50
3.5.3.6 Uji Koefisien Determinasi	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1 Sejarah PT. Global Hanstama Jaya Tangerang	51
4.1.2 Visi dan Misi PT. Global Hanstama Jaya Tangerang	51
4.1.3 Struktur Organisasi	
PT. Global Hanstama Jaya Tangerang	52
4.1.4 Proses Bisnis PT. Global Hanstama Jaya Tangerang	53
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan	
PT. Global Hanstama Jaya Tangerang	53
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	55
4.2.1 Uji Kualitas Data	55
4.2.1.1 Uji Validasi	55
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	57
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	58
4.2.2.1 Presepsi Karyawan Terhadap Fasilitas Kerja	58
4.2.2.2 Presepsi Karyawan Terhadap Stres Kerja	67
4.2.2.3 Presepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.2.3 Analisis Regresi Logistik Multinomial	82
4.2.3.1 Uji Parameter	82
4.2.3.2 Uji Koefisien Determinasi	90
4.2.3.3 Uji Likelihood	91
4.2.3.4 Uji Wald	91
4.2.3.5 Uji Kemampuan Prediksi Model	92
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

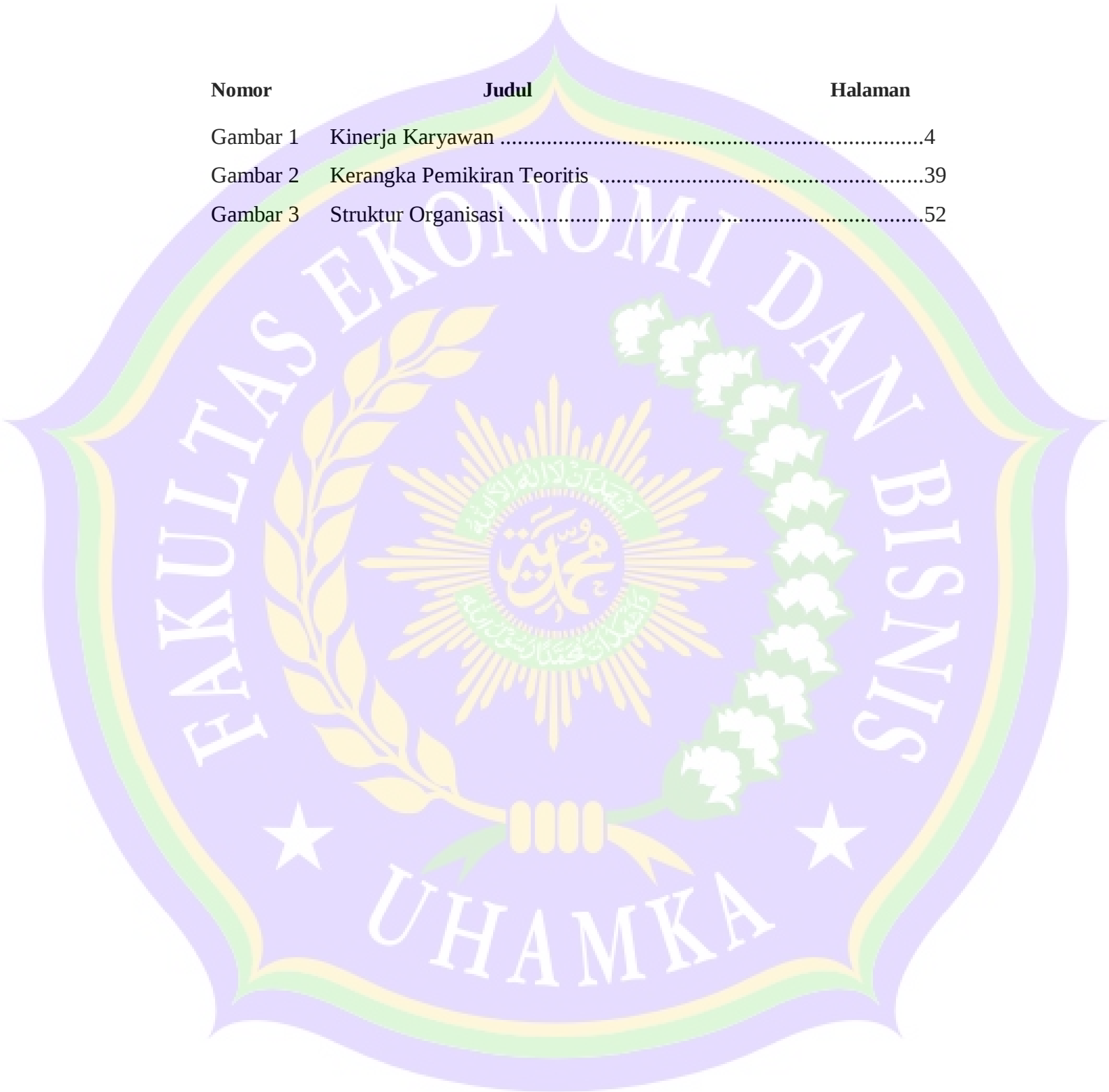
Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 2	Operasional Variabel	42
Tabel 3	Bobot Nilai Skala Likert	46
Tabel 4	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	48
Tabel 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	54
Tabel 7	Uji Validasi Fasilitas Kerja	56
Tabel 8	Uji validasi Stres Kerja	56
Tabel 9	Uji Validasi Fasilitas Kerja	57
Tabel 10	Uji Reliabilitas Variabel	58
Tabel 11	Aturan atau prosedur yang diterapkan perusahaan dapat mempermudah pekerjaan anda	58
Tabel 12	Tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer dan mesin produksi yang memadai	59
Tabel 13	Kondisi seperangkat komputer dan mesin produksi tersebut dalam keadaan baik	60
Tabel 14	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa ruang kerja yang memadai	60
Tabel 15	Kondisi ruangan kerja yang nyaman dengan kelengkapan pendingin ruangan serta meja dan kursi	61
Tabel 16	Tersedia akomodasi penunjang berupa kantin, tempat ibadah, toilet dan tempat parkir	62
Tabel 17	Akomodasi penunjang dalam kondisi baik	62
Tabel 18	Perusahaan menyediakan kendaraan dinas dalam kondisi baik	63
Tabel 19	Sistem pengakomodasian perusahaan terbilang efektif dan efisien	64

Tabel 20	Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mengoptimalkan kinerja karyawan	64
Tabel 21	Skor dan Rata-rata Fasilitas Kerja	65
Tabel 21	Perusahaan tidak memberikan pekerjaan yang berlebihan	67
Tabel 23	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	67
Tabel 24	Penerapan jam kerja yang tidak melanggar UUD Ketenagakerjaan (8 jam/hari)	68
Tabel 25	Kesesuaian pekerjaan dengan posisi kerja.....	69
Tabel 26	Perusahaan memiliki sistem jenjang karir yang efektif dan efisien	69
Tabel 27	Karyawan merasa terlindungi dan aman saat melaksanakan pekerjaan	70
Tabel 28	Tidak terdapat diskriminasi jabatan	71
Tabel 29	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dan mempermudah birokrasi kerja	71
Tabel 30	Sistem pengawasan kerja sesuai dengan standar dan transparansi	72
Tabel 31	Kondisi sosial perusahaan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	73
Tabel 32	Skor dan Rata-rata Stres Kerja	73
Tabel 33	Saya mampu bekerja baik secara individu ataupun kelompok	75
Tabel 34	Saya selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku.....	75
Tabel 35	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	76
Tabel 36	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	77
Tabel 37	Saya mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar	77

Tabel 38	Saling membantu satu sama lain merupakan hal yang perlu dalam setiap perusahaan	78
Tabel 39	Berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri sangat diperlukan	79
Tabel 40	Saya memahami tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya	79
Tabel 41	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah mangkir dari pekerjaan	80
Tabel 42	Tanggungjawab adalah sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan	81
Tabel 43	Skor dan Rata-rata Kinerja Karyawan	81
Tabel 44	Hasil Regresi Logistik Multinomial	83
Tabel 45	Hasil Koefisien Determinasi	90
Tabel 46	Hasil Uji Likelihood	91
Tabel 47	Hasil Uji Wald	92
Tabel 48	Hasil Uji Kebaikan Pearson	92

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1	Kinerja Karyawan	4
Gambar 2	Kerangka Pemikiran Teoritis	39
Gambar 3	Struktur Organisasi	52



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Pendahuluan Kuesioner	1/22
2	Petunjuk Pengisian Kuesioner	2/22
3	Kuesioner Variabel Fasilitas Kerja (X_1).....	2/22
4	Kuesioner Variabel Stres Kerja (X_2).....	3/22
5	Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	3/22
6	Jawaban Pertanyaan Responden variabel Fasilitas Kerja	4/22
7	Jawaban Pertanyaan Responden variabel Stres Kerja.....	7/22
8	Jawaban Pertanyaan Responden variabel Kinerja Karyawan	10/22
9	Pengkategorian Kinerja Karyawan	13/22
10	R tabel.....	16/22
11	Surat Tugas	17/22
12	Perpanjang Surat Tugas	18/22
13	Surat Keterangan Perusahaan	19/22
14	Catatan Dosen Pembimbing 1.....	20/22
15	Catatan Dosen Pembimbing 2.....	21/22
16	Daftar Riwayat Hidup.....	22/22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam roda kehidupan makhluk di dunia ini. Dimana masa depan bumi ada pada genggamannya. SDM yang mumpuni tentu merupakan dasar dari kekuatan global mewujudkan dunia yang sejahtera, aman dan damai.

Indonesia juga menyadari pentingnya kualitas SDM sehingga mulai banyak penataan dalam dunia pendidikan dan pelatihan kerja seperti pelayanan pendidikan, fasilitas pendidikan, pendidik atau guru serta pelatihan-pelatihan agar SDM yang dimiliki memiliki standar tertentu.

Perusahaan merupakan rumah untuk semua faktor produksi dimana perusahaan menjadi tempat berkumpul dan melakukan kegiatan-kegiatan produksi baik barang maupun jasa (Sattar, 2017: 34). Perusahaan juga dapat diartikan sebagai sebuah lembaga atau organisasi yang terstruktur dan terkoordinir dalam menyediakan barang atau jasa bagi sasaran pasar perusahaan yang bermutu sehingga menghasilkan keuntungan (Swastha dan Sukotjo, 1993 *dalam* Sattar, 2017: 34).

Perusahaan dapat dibedakan berdasarkan jenis barang atau jasa yang dihasilkan dan dibutuhkan serta dapat dibedakan berdasarkan bentuk perusahaan itu sendiri (Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, 2007: 111). Perusahaan juga memiliki fungsi manajemen dimana salah satunya adalah fungsi personalia

(Zulkifli Amsyah, 2005: 64). Departemen personalia merupakan bagian yang cukup penting dalam suatu perusahaan dimana pada bagian personalia berhubungan dengan SDM sebagai pemeran utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manusia merupakan makhluk yang memiliki akal dan perasaan sehingga dibutuhkan keahlian dan perhatian khusus untuk mengatur dan mengendalikannya. Oleh sebab itu perusahaan harus sangat memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga loyalitas dan kinerja optimal dapat diwujudkan. Terdapat banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan tidak hanya terfokus terhadap sistem perekrutan, pengembangan dan pelatihan atau kompensasi semata. Semuanya memang diperlukan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Namun perusahaan juga harus memperhatikan fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai penunjang untuk karyawan melaksanakan tugasnya.

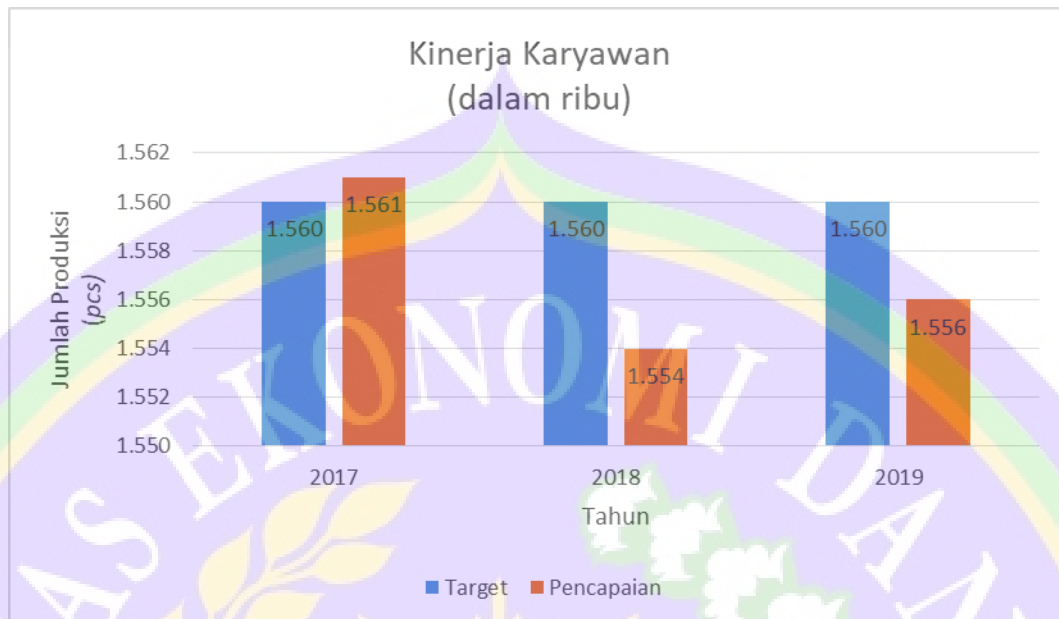
Tujuan berdirinya sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan dengan memproduksi atau mendistribusi barang atau jasa (Sattar, 2017: 36). Dalam mengoptimalkan kegiatan tersebut melibatkan karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan. Seperti apa kualitas dan kuantitas tergantung kinerja yang dimiliki. Semakin optimal kinerja karyawan akan mengoptimalkan kualitas dan kuantitas sehingga akan mengoptimalkan keuntungan yang akan dicapai.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki (Supriyono, 2014: 281). Kinerja memiliki faktor

individu, organisasi dan sosial yang dapat mempengaruhinya (Widodo, 2015: 133). Diantara yang meliputi faktor individu adalah kemampuan, motivasi dan tanggung jawab. Kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja merupakan bagian dari faktor organisasi. Faktor sosial meliputi *team work* dan lingkungan perusahaan.

Faktor-faktor kinerja tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengurangi resiko stres kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Muhammad Busro (2017: 28) terkait stres kerja. Dimana, stres kerja merupakan faktor psikologis yang melibatkan perasaan, pemikiran dan kemauan.

Dalam kesempatan kali ini penulis melaksanakan observasi pada PT. Global Hanstama Jaya Tangerang yang didirikan pada tahun 2001 oleh Park Kyu Wan seorang warga Negara Korea Selatan yang telah lama menetap dan bekerja di Indonesia. Pada awal didirikan PT. Global Hanstama Jaya menangani proyek pembuatan *steyrofoam*. Berikut adalah data kinerja karyawan berdasarkan pencapaian produksi yang penulis dapat dari PT. Global Hanstama Jaya Tangerang.



Sumber: Diolah oleh penulis

Gambar 1: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa kinerja pada PT. Global Hanstama Jaya Tangerang tidak stabil dan tidak terdapat peningkatan yang signifikan. Bila dibandingkan tingkat pencapaian target hanya 1:2. Pada tahun 2017 perusahaan mampu melebihi target sebesar 0,064%, pada tahun 2018 pencapaian perusahaan tidak mencapai target sebesar 0,385% dan pada tahun 2019 pencapaian perusahaan naik 0,129% dari pencapaian tahun 2018, namun pencapaian pada tahun 2019 tidak mencapai target sebesar 0,245%.

Dalam penelitian ini penulis tidak hanya berlandaskan pada data yang penulis peroleh namun juga kepada teori-teori yang sudah ada. Dari kesimpulan yang akan penulis paparkan dibawah berdasarkan beberapa teori terkait Fasilitas Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa fasilitas kerja mampu memberikan dampak timbulnya stress kerja bagi karyawan dan akan mempengaruhi kinerjanya. Tentu saja dalam kesimpulan kali ini penulis tidak

hanya menggunakan teori pengertian namun penulis juga mengamati seperti apa fasilitas yang diberikan PT. Global Hanstama Jaya Tangerang sebagai wujud keperdulian perusahaan terhadap karyawan. Setelah memperkuat gagasan dengan pengamatan, berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan fasilitas kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

Sebanyak 21 buah penelitian terdahulu dan jurnal yang terdiri dari 11 buah terkait Fasilitas Kerja (X1) 9 buah terkait Stres Kerja (X2) dan 16 buah terkait Kinerja Karyawan (Y) yang penulis terapkan sebagai acuan dalam penelitian ini dan dibagi menjadi 2 kelompok besar dalam menentukan GAP yaitu Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian terdahulu terkait variabel Fasilitas Kerja (X1) berjumlah 11 buah sedangkan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan (Y) berjumlah 9 buah dan penelitian terdahulu terkait variabel Stres Kerja (X2) berjumlah 9 buah sedangkan yang terdapat pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) berjumlah 8 buah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oky Estiana Putri (2016), Iswatun Chasanah (2017), Yeltsin Aprioke Thomas (2017), khoirul Anam (2017), Suri Dwi Utami (2019), Yudi Prasetyo (2020), Rika Rahmawati (2020), Insra Prawira (2020) dan Abdul Hakim (2020) terkait Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat perbedaan dan persamaan dimana tidak semua penelitian menggunakan tiga (3) variabel diantaranya Kemampuan kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terdapat pula yang hanya menggunakan dua (2) variabel. Selain terdapat perbedaan variabel penelitian ini juga terdapat perbedaan pada

tahun dan tempat mulai dari tahun 2016 sampai tahun 2020 dan mulai dari Magelang hingga Medan. Tidak hanya terdapat perbedaan penelitian namun juga terdapat persamaan setiap penelitian tersebut menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda dan dari penelitian tersebut menghasilkan pernyataan bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abu Hasan (2018), Tri Wartono (2017), Ridha Ali Putranto (2019), Amri Sutopo (2018), Yudi Prasetyo (2020), Rika Rahmawati (2020), Mohammad Budi Santoso (2019) dan Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria (2019) terkait Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat perbedaan dan persamaan dimana tidak semua penelitian menggunakan tiga (3) variabel diantaranya Motivasi dan Komunikasi terdapat pula yang hanya menggunakan dua (2) variabel. Selain terdapat perbedaan variabel penelitian ini juga terdapat perbedaan pada tahun dan tempat mulai dari tahun 2017 sampai tahun 2019 dan mulai dari Wonogiri hingga Semarang tidak hanya terdapat perbedaan pada jumlah Variabel, waktu dan tempat saja namun penelitian tersebut terdapat perbedaan pada hasil penelitian dimana 3 diantaranya mendapatkan hasil negatif dan 5 diantaranya positif. Penelitian tersebut juga terdapat persamaan setiap penelitian tersebut menggunakan metode yang sama yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Hanstama Jaya Tangerang”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang akan penulis teliti, sebagai berikut:

1. Hasil produksi pada PT. Global Hanstama Jaya Tangerang belum stabil yang apabila terus berlanjut akan mempengaruhi kepercayaan dari mitra bisnis perusahaan.
2. Dalam aktifitas perusahaan diperlukan ketersediaan fasilitas kerja sebagai alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Karyawan merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki namun karyawan memiliki sisi emosional yang dapat merasakan stres dalam bekerja.
4. Fasilitas kerja yang tidak mendukung adalah salah satu faktor terjadinya stres kerja yang dialami karyawan.
5. Stres kerja berdampak penurunan terhadap perilaku, pola pikir dan kesehatan karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan variabel yang sudah ditetapkan yaitu, fasilitas kerja, stres kerja dan kinerja karyawan Pada PT. Global Hanstama Jaya Tangerang.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana

pengaruh fasilitas kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Hanstama Jaya Tangerang.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin penulis capai, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Fasilitas Kerja di PT. Global Hanstama Jaya Tangerang?
2. Untuk mengetahui Stres Kerja di PT. Global Hanstama Jaya Tangerang?
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di PT. Global Hanstama Jaya Tangerang?
4. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Global Hanstama Jaya Tangerang?
5. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Global Hanstama Jaya Tangerang?
6. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Global Hanstama Jaya Tangerang?

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis atau praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu memperkaya teori-teori yang berhubungan dengan fasilitas kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan pembanding maupun acuan untuk meningkatkan kualitas akademik.

2) Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam dunia kerja.

3) Bagi Perusahaan

Sebagai *input* masukan bagi perusahaan khususnya divisi Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Departement* PT. Global Hanstama Jaya Tangerang yang berkaitan dengan fasilitas kerja, stres kerja dan kinerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai acuan dalam perencanaan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Putranto, Ridho. (2019) "Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Jateng Syariah Surakarta". Jurnal Ilmiah Manajemen UMS. 2019
- Adi, I Ketut Yudana. (2017). "Dampak Konflik dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Di Kabupaten Badung". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. vol.23 (02). 2017
- Aldi, Yanne. (2019). "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang". Jurnal Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi KBP. 2019
- Amsyah, Zulkifli. (2005). "Manajemen Sistem informasi". PT. Gramedia Pustaka Utama
- Anam, Khoirul. (2017). "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Jawa Tengah". Jurnal Manajemen. vol.06 (04). 2017.
- Busro, Muhammad. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: expert
- Chasanah, Iswatun. (2017). "Pengaruh Kemampuan kerja, Fasilitas Kerja dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang". *Ecomony Education Analisis Journal*. vol.06 (02). 2017
- Darajat. (2014). "Statistika Dalam Penjas". FKOP UPI. Bandung
- Ghozali, Imam. (2016). "Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program (IBM SPSS). Edisi ke 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Griffin, Ricky W., Ebert, Ronald J. (2007). "Bisnis". PT. Erlangga
- Hasan, Abu. (2018). "Pengaruh Stres Kerja (Individu, Kelompok dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang". Jurnal Manajemen. vol.04 (04). 2018
- Hashim, A. E., Isnin, Z., Ismail, F., Norrihan, N. A., & Razali, R. (2017). "*Occupational Stress and Behavioural Studies of Facilities Management*

- Employees in Commercial Complex*". *Journal of ASIAN Behavioural Studies*. Vol.2 0(5). 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Kottwitz, Maria, Schnyder, Rommy, Berset, Martial dan Elfering Achim. (2017). "Thirst At Work Implies More Than Just Inadequate Facilities For Break". *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 17 (42). 2017
- Kroupis, Iliyas, Kouli, Olga dan Kourtessis, Thomas. (2019). "Physical Education Teacher's Job Satisfaction and Burnout Levels In Relation To School's Sport Facilities". *International Journal Of Instruction*. Vol. 12 (04). 2019
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). "Manajemen Sumber Daya Perusahaan". Cetakan ke 9 Edisi ke 10. pT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Prasetio, Yudi. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton 1 Yonkav 6/Nk Kodam 1 Bukit Barisan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.02 (1). 2020
- Rahmawati, Rika. (2018). "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Melalui Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Kabupaten Sampang". *Jurnal Manajemen dan Bisnis STIE Mahardhika Surabaya*. 2018
- Ramli, Abdul Haeba. (2018). "Manage Of Job Stressand Measure Employee Performance In Health Services". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Trisakti*. Vol. 18 (01). 2018
- Ratag, Pingkan. (2016). "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado". *Jurnal Ilmiah*, vol.16 (03). 2016
- Rikardo, Try. (2019). "Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Stes Kerja Pada PT. Garda Total Security Padang". *Jurnal Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi KBP*. 2019
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Ella Jouvani. (2011). "Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Edisi ke 2. Rajawali Pers. Jakarta
- Rusdian Putra, Y. D., & Suprianto, S. (2020). "THE EFFECT OF WORK FACILITIES ON 54.661.11 SPBU WLINGI DISTRICT BLITAR

REGENCY". *JOSAR (Journal of Students Academic Research)*. Universitas Islam Balitar. Vol.4 (2).2020.

Sattar. (2017). "Pengantar Bisnis". CV. Budi Utama. Yogyakarta

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan ke 2 Edisi ke 4. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Sofyan. (2011). "Akuntansi Keperilakuan". PT. Andi Offset. Yogyakarta

Sugiyono. (2016). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Alfabeta. Bandung

Sutopo, Amri. (2018) "Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri". Jurnal Manajemen UMS. 2018

Utami, Suri Dwi. (2019). "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Ira Widya Utama Medan". Jurnal Manajemen Universitas Medan Area. 2019

Wartana, I Made Hedy. (2019). "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di Kabupaten Gianyar, Bali". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. vol.25 (01). 2019

Wartono, Tri. (2017). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah *Mother and Baby*)". Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol.04 (02). 2017