

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.008.2.07

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK  
STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT "S"***  
**JAKARTA**

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
email: agung\_1178@yahoo.com

**Nida Hanan Syafiah**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
email: nidahanansya@gmail.com

**Widya Parimita**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
email: widya\_parimita@yahoo.com

***ABSTRACT***

*The purpose of this research are: 1) To know and analyze the description for the work environment, work stress, and performance of permanent employees of PT "S", 2) To know and analyze whether there is influence between the work environment on the performance of permanent employees PT "S", 3 ) To know and to analyze whether there is influence between work stress on performance of permanent employee of PT "S", 4) To know and analyze whether there is influence between work environment and work stress to performance of regular employees of PT "S". This research using descriptive and explanatory analysis. This research is taken 45 regular employees at PT "S", Jakarta. The technique of data collection used survey method by distributing questionnaires, which then processed with program SPSS 22.0. The result shows a significant influence of work environment and work stress on performance.*

*Key words:* work environment, work stress, performance.

## PENDAHULUAN

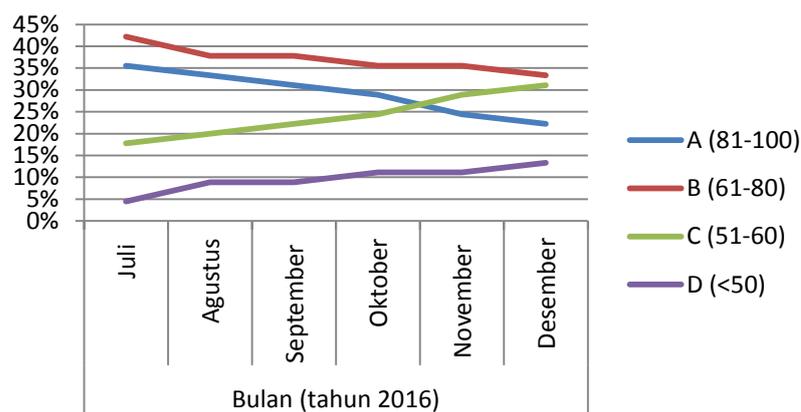
### Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Dalam menghadapi situasi tersebut, perusahaan perlu menyusun strategi dan kebijakan manajemen, terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Hal ini dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pencapaian hasil kerja dapat ditentukan oleh karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, serta kedisiplinan. Namun, seringkali karyawan tidak bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang rendah.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan terjadi di PT “S”. Data yang dapat digunakan untuk mewakili kinerja adalah data penilaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan tetap PT “S”:



**Gambar 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT “S”**

Sumber: grafik diolah oleh peneliti, 2017

Gambar diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan dari bulan Juli sampai Desember 2016. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang buruk pada PT “S”.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Hasil riset peneliti dari wawancara dan kuesioner, menunjukkan bahwa ruangan antar divisi yang berbeda lantai karena kantor berada di dalam sebuah *mall* sehingga mempengaruhi waktu penyelesaian tugas, jaringan internet yang lambat sehingga menghambat pekerjaan karyawan, sering terjadi *miss-communication* antar divisi, komunikasi yang kurang baik dalam suatu divisi, serta pemimpin yang tidak mau mengarahkan karyawan secara langsung.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa karyawan mengalami kebosanan kerja karena pekerjaan yang monoton dan karyawan mengalami ketegangan kerja maupun kegelisahan kerja disebabkan oleh tekanan kerja dan stres kerja yang didapat cukup tinggi. Selain itu, beberapa karyawan harus bekerja pada hari sabtu atau minggu. Hal ini mengganggu karyawan karena seharusnya hari libur digunakan untuk *refreshing* dan berkumpul dengan keluarga. Berikut hasil pra-riset di PT “S” Jakarta:

**Tabel 1. Hasil Pra-Penelitian Entitas Kinerja pada PT “S” Jakarta**

No.	Entitas	Jumlah karyawan yang memilih
1.	Motivasi Kerja	5
2.	Kompensasi	7
3.	Stres Kerja	13
4.	Pengawasan	5
5.	Lingkungan Kerja	14
6.	Kepuasan Kerja	4

Sumber: data diolah oleh peneliti , 2017

Tabel diatas menggunakan 15 responden karyawan PT “S”. Dapat dilihat dari hasil pra riset, terdapat dua entitas terkuat yang dipilih karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Faktor pertama

adalah lingkungan kerja dan faktor kedua adalah stres kerja. Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT “S”.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan tetap PT “S”?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”?
4. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi dari lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan tetap PT “S”.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

## **KAJIAN TEORITIK**

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2012:9) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Artinya, kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, dan seberapa banyak yang dapat dihasilkan oleh karyawan.

Moehario (2014:94) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Pendapat lain menurut Rivai dan Basri (2009:14) yang menyatakan kinerja sebagai “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan pendapat dari tiga ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2010:183) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:21) yang menyatakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Selanjutnya, menurut Rivai (2009:165) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.”

Berdasarkan pendapat tiga ahli tersebut, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara psikologis maupun fisik yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

### **Stres Kerja**

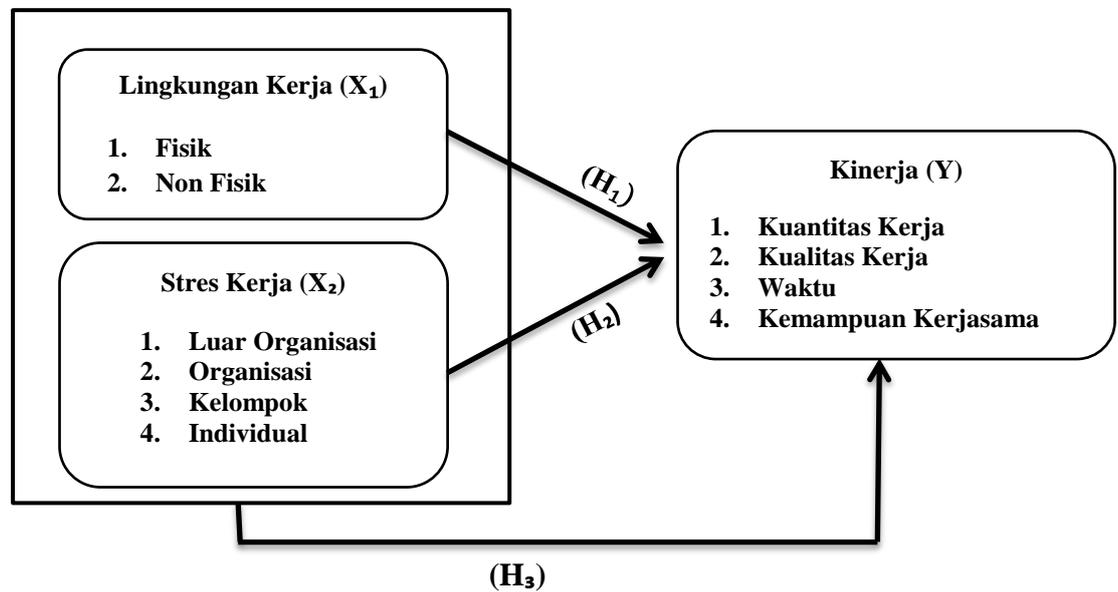
Stres kerja menurut Mangkunegara (2008:28) “stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. ketika seseorang mengalami perasaan tertekan dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat dikatakan ia mengalami stres kerja.

Senada dengan Mangkunegara, Veithzal Rivai (2009:516) berpendapat, “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Menurut Lijan (2016:47) “stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Dari pendapat tiga ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan dan hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

.

## Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber: kerangka diolah oleh peneliti (2017)

## Hipotesis

### Hipotesis 1:

- H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.
- H<sub>a</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

### Hipotesis 2:

- H<sub>0</sub> : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.
- H<sub>a</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

### Hipotesis 3:

- H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. “S”.
- H<sub>a</sub> : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. “S”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif dan *explanatory*. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder didapatkan dari perusahaan, buku-buku, dan jurnal. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dari total populasi yang berjumlah 45 karyawan tetap PT “S”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Kriteria pengujian validitas adalah jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen valid. Sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen tidak valid dan harus dihilangkan atau diganti. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang di uji coba pada 30 responden karyawan kontrak PT “S”. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2. dibawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item sebelum diuji	Item tidak valid	Item valid
Lingkungan Kerja	12	0	12
Stres Kerja	8	0	8

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja dapat terlihat seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dikatakan valid karena

instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat, yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,361.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$ , maka instrumen reliabel. Sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,6$  maka instrumen tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3. berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.943	Reliabel
Stres Kerja	0.744	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Pada tabel diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.6$ ; untuk variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara berurutan adalah 0.943 dan 0.744. Instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

### Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada 45 karyawan tetap PT "S" sesuai dengan jumlah sampel dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja dan Stres Kerja**

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Sangat Setuju	5.00%	44.72%
Setuju	33.33%	32.22%
Tidak Setuju	44.07%	13.61%
Sangat Tidak Setuju	17.59%	9.44%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban yang diberikan responden menggambarkan setiap variabel. Pada variabel lingkungan kerja, jawaban yang dipilih responden didominasi oleh kategori tidak setuju dengan persentase sebesar 44.07%. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan tetap PT “S” termasuk ke dalam kategori buruk seperti sirkulasi udara kurang bekerja dengan optimal, kelembaban di tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh karyawan, penerangan kurang memadai.

Sedangkan pada variabel stres kerja, jawaban yang dipilih responden didominasi oleh kategori setuju dengan persentase sebesar 32.22%, dan sangat setuju sebesar 44.72%. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan PT “S” termasuk ke dalam kategori tinggi, seperti kurangnya waktu beristirahat, memiliki konflik dengan rekan kerja, tekanan dan beban kerja yang berlebihan.

Pada variabel kinerja, peneliti menggunakan data sekunder perusahaan. Berikut ini adalah tabel hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja:

**Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Kinerja</b>	45	55	85	67.13	6.387

Sumber: data diolah oleh peneliti , 2017

Berdasarkan tabel 5. diatas, dapat diketahui nilai minimum dari variabel kinerja adalah 55 dan nilai maksimumnya 85 dengan rata-rata 67,13. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata berada pada tingkat C yang berarti kinerja tergolong buruk dan harus ditingkatkan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan

uji Kolmogorov-Smirnov dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
N		45	45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	67,13	27,07	24,98
	Std. Deviation	6,387	6,559	5,154
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,088	,121
	Positive	,082	,088	,099
	Negative	-,059	-,052	-,121
Test Statistic		,082	,088	,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,095 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dengan SPSS dapat dilihat bahwa dengan taraf uji sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja memiliki P value (sig.) sebesar 0,200; 0,200 dan 0,95. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1,311,000	21	62,429	2,965	,006
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	Linearity	695,787	1	695,787	33,051	,000
		Deviation from Linearity	615,213	20	30,761	1,461	,190
	Within Groups		484,200	23	21,052		
	Total		1,795,200	44			

Sumber: perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pada Tabel 7 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan Variabel Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			991,908	16	61,994	2,161	,036
Kinerja * Stres Kerja	Between Groups	Linearity	607,731	1	607,731	21,183	,000
		Deviation from Linearity	384,177	15	25,612	,893	,579
	Within Groups		803,292	28	28,689		
	Total		1,795,200	44			

Sumber: perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja pada Tabel 8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Lingkungan Kerja	,777	1,286
	Stres Kerja	,777	1,286

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk lingkungan kerja sebesar 1,286 dan stres kerja sebesar 1,286. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen.

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		<b>Correlations</b>			
			Unstandardized Residual	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,013	,005
		Sig. (2- tailed)	.	,932	,974
		N	45	45	45
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-,013	1,000	-,475**
		Sig. (2- tailed)	,932	.	,001
		N	45	45	45
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	,005	-,475**	1,000
		Sig. (2- tailed)	,974	,001	.
		N	45	45	45

Sumber: perhitungan SPSS 22, 2017

Pada Tabel 10, diketahui korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,932; korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,974. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 11. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
	(Constant)	66,803	6,165		10,835	,000
1	Lingkungan Kerja	,436	,121	,448	3,597	,001
	Stres Kerja	-,459	,154	-,371	-2,978	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: perhitungan SPSS 22, 2017

### **Hipotesis 1:**

H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S” Jakarta.

H<sub>a</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S” Jakarta.

Untuk menguji hipotesis diperlukan  $t_{\text{tabel}}$  sebagai pembanding.  $t_{\text{tabel}}$  dicari dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $45-2-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,018.

Berdasarkan Tabel 11, variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,597. Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} (3,597) > t_{\text{tabel}} (2,003)$  serta nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 1 bahwa H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub> diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat (2012); Rama Difayoga (2015), Rusli (2015); Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra (2015); Angel Susanti (2016); I Wayan Subagiarta (2016); Christoper Matthews

(2016). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Nitisemito (2010:183) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Hal ini akan berdampak pada karyawan yang tidak dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang rendah.

### **Hipotesis 2:**

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S” Jakarta.

$H_a$  : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S” Jakarta.

Pada tabel 11 juga, variabel stres kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar -2,978. Dengan demikian  $-t_{hitung} (-2,978) < -t_{tabel} (-2,018)$  serta nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 2 bahwa  $H_0$  dan  $H_a$  diterima yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014); Warraich Usman (2014); Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra (2015); Angel Susanti (2016); Cokorda Istri Ari Sintya Dewi (2016), umumnya mengidentifikasi bahwa stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Rivai (2009:516) berpendapat, “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Hal ini akan berdampak terhadap kemampuan seseorang untuk bekerja secara maksimal, dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

## Hasil Uji F

### Hipotesis 3:

H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. “S”.

H<sub>a</sub> : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

**Tabel 12. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	887,416	2	443,708	20,529	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	907,784	42	21,614		
	Total	1,795,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: perhitungan SPSS 22, 2017

Pada tabel12, F hitung yang diperoleh sebesar 20.529. Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau  $3-1 = 2$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $45-2-1=42$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3.220 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikasi pada uji F sebesar 0.000; dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rama Difayoga (2015), Rusli (2015); Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra (2015); Angel Susanti (2016); I Wayan Subagiarta (2016); Christoper Matthews (2016). Seperti yang dikatakan Robbins (2008:36) “Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja.” Jika lingkungan kerja buruk dapat menyebabkan stres kerja terhadap karyawan dan hal ini akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama.

**Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 <sup>a</sup>	,494	,470	4,649

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: perhitungan SPSS 22, 2017

Ditinjau dari Tabel 13., dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.494 atau (49.4%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi varians kinerja 49.4% dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 50.6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT “S” Jakarta.
2. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT “S” Jakarta.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S” Jakarta.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu menata ulang fasilitas kantor agar dapat menciptakan suasana kondusif bagi karyawan.
2. Manajemen perlu menata dan merumuskan kembali uraian pekerjaan karyawan dan mengembangkan manajemen konflik dengan baik.
3. Perusahaan perlu memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin, memberikan pelatihan secara berkala, serta memberikan kegiatan seperti *out bond* dan *family gathering*.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM* . Jakarta: PT Refika Aditam.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu .(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, Veithzal dan Basri.(2009). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (2009). Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

## Jurnal

- Ali, Warraich Usman. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, Vol. 3 No. 7.
- Astianto, Anggit dan Heru Suprihdi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 7.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan I Made Artha Wibawa. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12
- Difayoga, Rama dan Ahyar Yuniawan. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang. *Diponegoro Journal Of Management* Vol. 4 No. 1.
- Hidayat, Zainul dan Muchamad Taufiq. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, Vol. 2 No. 1.
- Mathews, Christopher dan I. K. Khann. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Volume 5 Issue 4.
- Putra, Ida Bagus Komang Surya Dharma dan Agoes Ganesha Rahyuda. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9.
- Rusli, dkk. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Koperasi Unit Desa dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4 No. 2.