

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ASSEMBLY PT.INDO SAFETY MANUFACTURE**

**Christin Natalia<sup>1</sup>,Hamzah<sup>2</sup>**

**Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa**

**E-mail : christinsamosir0@gmail.com<sup>1</sup> ; hamzah@pelitabangsa.ac.id<sup>2</sup>**

## ***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Safety Manufacture Cikarang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 70 orang penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Kata kunci : lingkungan kerja, stress kerja, kinerja***

## **1. PENDAHULUAN**

### **A.Latar Belakang**

Satu aset terpenting dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia.

Dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian, Nahrudin dan Sadegi (2013) membuktikan bahwa kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya

selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang berujung pada kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor dari dalam dan dari luar. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT. Indo Safety Manufacture Cikarang

Bulan	jumlah karyawan	ketidakhadiran karyawan			Jumlah
		A	I	S	
januari	70	5	1	0	6
febuari	70	3	0	4	7
maret	70	0	0	0	0
april	70	3	3	1	7
mei	70	0	0	0	0
juni	70	1	1	1	3
juli	70	4	2	0	6
agustus	70	1	0	1	2
septemb er	70	2	0	3	5
oktober	70	0	0	2	2
novemb er	70	1	1	1	3
desemb er	70	3	1	1	5
jumlah					46

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi dari bulan Januari sampai Desember 2020 mengalami fluktuasi dan tingkat absensi karyawan PT. Indo Safety Manufacture Cikarang cukup banyak yaitu sebesar 46 karyawan dalam 1 tahun atau rata-rata 46/12 karyawan dalam 1 bulan Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan membuat karyawan tidak bertanggung jawab atas tugasnya, karena lingkungan kerja yang kurang nyaman.

### B.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian assembly PT. Indo Safety Manufacture Cikarang?
2. Apakah stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian assembly pada PT. Indo Safety Manufacture Cikarang?
3. Apakah lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan bagian assembly PT. Indo Safety Manufacture Cikarang?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan assembly PT. Indo Safety Manufacture Cikarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan assembly PT. Indo Safety Manufacture Cikarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan assembly PT. Indo Safety Manufacture Cikarang.

### 2. Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis

#### Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001, h.67).

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Nitisemito 1982, h. 159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

#### a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerjanya yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja, besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h. 46), bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai

indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/muktahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

d. Kebersihan

Tidak ada satu orang pun yang mau bekerja di lingkungan yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan, selain kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja ditempat yang bersih juga menimbulkan perasaan yang nyaman. Betah bekerja di perusahaan menjadi salah satu motivasi

## 2. stress kerja

Menurut (Nitisemito 1982, h. 159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

e. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerjanya yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja, besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h. 46), bahwa penerangan, tingkat kebisingan

(ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

f. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

g. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/muktahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

h. Kebersihan

Tidak ada satu orang pun yang mau bekerja di lingkungan yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan, selain kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja ditempat yang bersih juga menimbulkan perasaan yang nyaman. Betah bekerja di perusahaan menjadi salah satu motivasi

## HIPOTESIS PENELITIAN

$H_0 : b_1 = 0$ ; Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan PT. Indo Safety Manufacture

$H_a : b_1 > 0$ ; Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Safety Manufacture

$H_0 : b_2 = 0$ ; Diduga stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Safety Manufacture

$H_a : b_2 > 0$ ; Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Ssafety Manufacture

$H_0 : b_3 = 0$ ; Diduga kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Safety Manufacture

$H_a : b_3 > 0$ ; Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Safety Manufacture.

### 3. Metode Penelitian

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Bintarti (2015:4) penelitian kuantitatif adalah penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui titik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas objektif, penelaahan dan pengungkapan berdasarkan permasalahan spesifik sehingga memiliki dimensi tunggal dan independen (keterlibatan dengan objek-objek yang diteliti rendah atau bahkan tidak ada).

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stres, kinerja.

b. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi operasional penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-

indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

#### C. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, mengacu pada pengertian diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah PT. Indo Safety Manufacture Cikarang yang berjumlah 70 karyawan.

Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Karena jumlah populasi nya sudah diketahui, maka untuk jumlah sampel adalah sebanyak 70 karyawan.

#### D. Metode Pengumpulan Data

1. Telaah pustaka yang dilakukan dengan mencari landasan teori, penelitian relevan, dan data obyek penelitian khususnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Telaah pustaka dilakukan di perpustakaan baik konvensional maupun melalui internet.
2. Wawancara, dilakukan terhadap konsumen pengguna lensa kaca mata merek Leinz untuk mendapatkan informasi.
3. Observasi, merupakan metode pengumpulan data primer mengenai perilaku atau fenomena tertentu tanpa mengajukan pertanyaan (melalui interaksi dengan individu yang diteliti). Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung di lapangan.
4. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu citra merek, kualitas produk, harga dan keputusan pembelian. Penyebaran kuesioner

dalam penelitian ini dilakukan secara online dengan menggunakan “google form”. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Likert (1) sangat setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju.

5. Dokumentasi, menurut (Sugiyono, 2013:29), merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik dokumentasi digunakan dengan maksud untuk memperoleh data sekunder yang sifatnya tertulis. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang responden yang telah mengisi angket.

## B. Uji Reliabilitas

- a. Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan memiliki konsistensi hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Hal ini dapat diartikan bahwa reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur berkali-kali dan menghasilkan data yang sama.

## C. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai  $\alpha$ , dengan melalui uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $\text{sig} > \alpha$ , maka data variabel berdistribusi normal
- Jika  $\text{sig} < \alpha$ , maka data tidak berdistribusi normal

### Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

### Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

**D. Uji Regresi Linear.** Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi (R), nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R-Square*), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Stres kerja

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Lingkungan kerja

b2 = Koefisien Regresi Stres kerja

b3 = Koefisien Regresi Kinerja

### E. Uji Hipotesis

#### Uji F Secara Simultan

Uji F secara simultan digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau menjelaskan kemampuan variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variabel dependen. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda sehingga hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

-  $H_0 : \rho = 0$  : tidak ada pengaruh

-  $H_a : \rho \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

- Jika  $\text{Sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji T Secara Parsial

Uji t secara parsial digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi persamaan regresi linier ganda sehingga hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

-  $H_{10} : b_i = 0$  : tidak ada pengaruh

-  $H_{1a} : b_i \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) dari masing-masing variabel terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kesimpulan yang diterima atau ditolaknya  $H_0$  dan  $H_a$  sebagai pembuktian adalah:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig t} < \alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig t} > \alpha$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi hasil analisis fenomena di wilayah penelitian yang relevan dengan tema kajian. Hasil penelitian hendaknya dibandingkan dengan teori dan temuan penelitian yang relevan).

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

NO	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,788	0,235	Valid
X1.2	0,678	0,235	Valid
X1.3	0,640	0,235	Valid
X1.4	0,449	0,235	Valid
X1.5	0,551	0,235	Valid
X1.6	0,787	0,235	Valid
X1.7	0,701	0,235	Valid

X1.8	0,805	0,235	Valid
X1.9	0,802	0,235	Valid
X1.10	0,704	0,235	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan output dari hasil pengolahan data pada SPSS Menunjukkan bahwa r hitung > r tabel yaitu untuk  $df = 68$  dengan taraf signifikan 5% adalah 0,235. Demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Tabel 4. 7 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
			Cronbach's Alpha	
1	Lingkungan kerja (X1)	0,879	0,60	Reliabel
2	Stres kerja (X2)	0,837	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,927	0,60	Reliabel

Berdasarkan uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa

hasil *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih dari batas *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka dengan hasil tersebut variabel Lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### Uji Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Citra Merek, Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan pembelian dengan bantuan *software spss 21 for windows*. Berikut

hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di bawah ini dibawah ini :

Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficient	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	33,841	5,546	
	Lingkungan kerja	,525	,110	,501
	stres kerja	,106	,079	,141

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = 33,841 + 0,525X_1 + 0,106X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstan = 33,841

Nilai Konstanta (a) sebesar 181 tidak diinterpretasikan karena angka terkecil dalam skala likert adalah 1.

2. Koefisien

variabel lingkungan kerja (X1) = 0,525  
Merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

artinya jika Lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,525 atau 25,5%.

3. Koefisien variabel (X2) = 0,106

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Stres Kerja (X2) mengalami kenaikan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,106 atau 10,6%. Koefisien bernilai positif artinya antara Stres kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan Stres Kerja

(X2) akan mengakibatkan kenaikan Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Simultan (Uji f)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	M
1	Regression	3,890	2	1,
	Residual	25,481	67	,3
	Total	29,371	69	

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), stres kerja, Lingkungan kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, uji simultan ini dapat dilihat pada nilai F hitung dan signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 nilai F hitung = 5,114 lebih besar dari Ftabel=3.47 maka Ho4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Ho4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, dan stress kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 4. 11 Hasil Hipotesis Dengan Uji Parsial (uji t)

variabel	t	sig
Lingkungan kerja	4,762	0,000
kinerja	6,102	0,000

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

1. hipotesis uji t variabel Lingkungan kerja(X1)

Berdasarkan uji parsial untuk variabel Lingkungan kerja dapat diperoleh thitung = 4,762 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas < dari 0,05 karena thitung > t tabel (4,672>0,236) maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja pada karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Tabel 4. 12 Hasil Hipotesis Stres Kerja

variabel	t	sig
Stres kerja	1,338	0,185
kinerja	6,102	0,000

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

2. hipotesis uji t variabel stress kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 1,338 > t tabel sebesar 0,236 dan nilai signifikansi (Sig) 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa HO ditolak dan HI diterima yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

**6. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian hasil instrumen dan hasil analisa data diatas serta hasil observasi yang dilakukan dapat diterangkan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hasil penelitian didapatkan satu pembahasan sebagai berikut:  
 Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh thitung = 0,236 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada hasil penelitian didapatkan satu pembahasan sebagai berikut:  
 Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stres kerja diperoleh thitung = 1,338 dengan nilai signifikan sebesar 0,185 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial



variabel stres kerja terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada hasil penelitian didapatkan suatu pembahasan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, uji simultan ini dapat dilihat pada nilai F hitung dan signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 an nilai F hitung = 5,114 lebih besar dari Ftabel=3.47 maka Ho4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Ho4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima.

terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya yaitu 0,87%kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.
2. Pekerjaan yang berat sangat berpengaruh pada perilaku. Stres kerja dapat dikelola dengan cara melakukan sistem kontrol kerja atasan terhadap karyawan, meningkatkan semangat kerja, memperbaiki lingkungan kerja, memberikan reward bagi karyawan berprestasi.
3. Karyawan merasa bahwa kordinasi kerja yang tidak baik mempengaruhi ketergantungan tugas dengan rekan kerja sehingga kegiatan kerja tidak terstruktur. Manager harus dapat

menjadi penengah jika terjadi konflik pada organisasi dan selalu melakukan koordinasi dengan baik

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Nola Tampi,dkk.2017.*pengaruh stress kerja terhadap karyawan pada PT.Bank Perkreditan Rakyat dan raya Manado: Jurnal Administrasi bisnis (JAB)* Vol.8.No.1
- Hendra Gunawan 2018.*pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semen Bosowa maros Jurnal Search Manajemen (JAM)* Vol.1.No.2
- Natalya massie,dkk 2018.*pengaruh stress keja terhadap kinerja karyawan Kantor penelora it center Manado : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.6.No.2
- Eldaa Cinta.2018. *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KKPN Bandung Jurnal Manajemen (JM)* Vol.6 No.2
- Lyla Lestari dkk.2017.*pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Riset Bisnis&Investasi Jurnal Administrasi Bisnis (JRMB)* Vol.3.No.2
- Yuliyah Ahmad dkk .2018.*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF GROUP Manado : Jurnal EMBA* Vol.3 No.2
- Wisnu Bimantoro Chimajah Noor.2018,*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tonga Tiur Putra,Jurnal Manajemen (JM)* Vol.2.No.3
- Chadek Novi Charisma Dewi.2018,*Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Jurnal Manajemen* Vol.4.No.2
- Andrew M.C Mamesa. 2016,*Pengaruh Lingkungan Kerja,Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Manado,Jurnal EMBA* Vol.4.No.3
- Nasib Martin.2018,*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai,Jurnal Seminar Nasional (JSM)* Vol.3.No.2

