

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUMBER BARU
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh
Medha Westri Kumaratih
13808144003

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

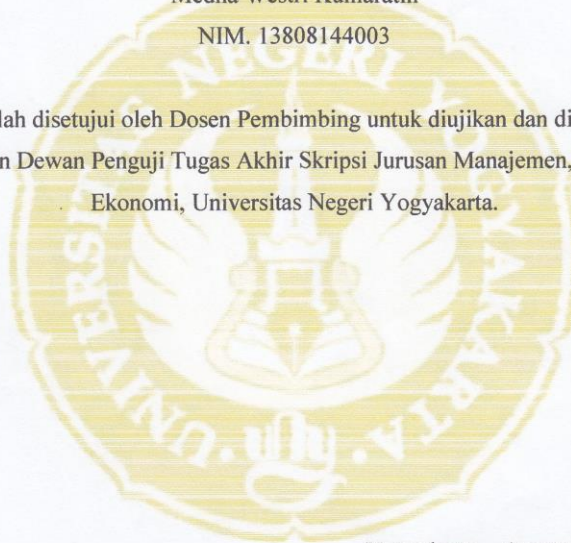
**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUMBER BARU YOGYAKARTA**

Oleh:

Medha Westri Kumaratih

NIM. 13808144003

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan
di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, Agustus 2017

Disetujui,

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Farlianto".

Farlianto, S.E., M.B.A.

NIP. 19700925 200012 1 001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUMBER BARU YOGYAKARTA

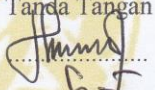
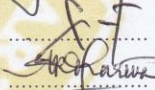

Oleh:

Medha Westri Kumaratih

NIM. 13808144003

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 20
Desember 2017 dan dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, S.E., M.Si.	Ketua Penguji		18 Januari 2018
Farlianto, S.E., M.B.A.	Sekretaris Penguji		18 Januari 2018
Arum Darmawati, S.E., MM.	Penguji Utama		18 Januari 2018

Yogyakarta, 19 Januari 2018

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Medha Westri Kumaratih
NIM : 13808144003
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : “Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta”

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, Desember 2017



Yang menyatakan,

Medha Westri Kumaratih

NIM. 13808144003

MOTTO

“Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan”

(QS. Al-Mujadillah 11)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah 6)

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”

(Aristoteles)

HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Puji syukur atas karunia dan nikmat dari Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu yang telah merestui setiap langkahku dan mendampingi saat belajar.
3. Untuk kakak saya Bagas Suryo Bintoro dan Yudianie Maya Ulfa yang selalu memberi doa dan dukungan.
4. Untuk Bapak Farlianto selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan.
5. Untuk Raka Pradana Anas Nurdin yang selalu memberi doa dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Untuk Ulfah, Dian, Shabu, terimakasih doa dan dukungannya.
7. Teman-teman Manajemen UNY seangkatan.

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUMBER BARU
YOGYAKARTA**

Oleh

Medha Westri Kumaratih

13808144003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

Dalam penelitian ini ada tiga permasalahan yaitu bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak 100 responden dari karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji kualitas data dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 20.00 menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

Kata kunci : Kinerja Karyawan , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

**EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. NEW NEW SOURCES
YOGYAKARTA**

By

Medha Westri Kumaratih

11408144016

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job stress on employee performance at PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. To know the effect of work environment on employee performance At PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. To know the influence of work stress and work environment simultaneously to the performance of PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

In this research there are three problems that is how work stress affect employee performance of PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. How the work environment affects the performance of PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. How the work stress and work environment simultaneously affect the performance of PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

This research is done by using quantitative method. Hypothesis testing is done by giving questionnaires as much as 100 respondents from employees of PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. The analysis used is the validity test, reliability test, data quality test and hypothesis test, with the help of computer program SPSS version 20.00 using multiple linear regression analysis.

The results showed that work stress has a negative and significant effect on the performance of employees of PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Work environment has a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Work stress and work environment have a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

Keywords: Employee Performance, Work Stress and Work Environment

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

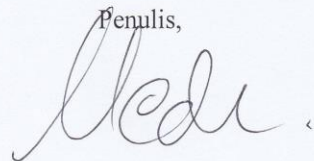
1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Farlianto, SE., M.B.A., Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Arum Darmawati, S.E., M.M., Narasumber dan Penguji Utama yang telah memberikan masukan dalam seminar proposal, menguji, dan mengoreksi skripsi ini.
6. M. Lies Endarwati, S.E., M.Si., Ketua Penguji yang telah memberikan pertimbangan dan masukan guna penyempurnaan skripsi ini.

7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Seluruh responden yang telah berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, Desember 2017

Penulis,



Medha Westri Kumartih

NIM. 13808144003

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat (Kegunaan) Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja	12
2. Stres Kerja	17

3. Lingkungan Kerja	24
B. Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Paradigma Penelitian.....	38
E. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Variabel Penelitian.....	38
C. Devinisi Operasional Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Uji Instrumen.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	56
B. Hasil Penelitian	59
C. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Hasil Prasurvey dengan Karyawan Jumlah Responden : 25 Karyawan.....	4
Tabel 2	Kisi-Kisi Instrumen	44
Tabel 3	KMO and Bartlett's Test	46
Tabel 4	<i>Rotated Factor Matrixa</i> tahap 1.....	47
Tabel 5	KMO and Bartlett's Test	48
Tabel 6	<i>Rotated Factor Matrixa</i> tahap 2	49
Tabel 7	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicsriminant Validity</i>	50
Tabel 8	<i>Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity</i>	51
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 10	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	61
Tabel 11	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 12	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 13	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 14	Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	63
Tabel 15	Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 16	Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 17	Hasil Uji Linieritas.....	67
Tabel 18	Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 19	Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	68
Tabel 20	Ringkasan Hasil Hipotesis.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Paradigma Penelitian.....	38
----------	---------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas dan Realibilitas.....	86
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	89
Lampiran 4. Hasil Karakteristik Responden.....	91
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	96
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas.....	97
Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas.....	98
Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas.....	99
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi.....	101
Lampiran 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan.....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2008:23) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap

berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Minner (1998) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator; kualitas kerja, kuantitas kerja, sisi waktu pelaksanaan dan kerjasama dengan orang lain. Indikator-indikator tersebut masih rendah dalam diri pada karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta, hal ini dengan dibuktikan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta, yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan belum sepenuhnya menyelesaikan tugas yang diberikan seperti target yang diberikan perusahaan belum dapat dilakukan secara tepat waktu, masih banyak karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta bagian marketing yang belum sesuai target yang diberikan perusahaan. Masih adanya karyawan pulang sebelum jam kerja, sehingga tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditargetkan, sifat tidak jujur karyawan marketing dalam bekerja juga menjadi masalah tersendiri dalam menyelesaikan tugas secara cepat. Karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta apabila diadakan pelatihan, masih memiliki sifat malas dalam mengikutinya, pelatihan-pelatihan yang diadakan selama ini belum mampu menyentuh semangat karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan asal-asalan dalam mengikuti pelatihan. Pimpinan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta masih belum berperan aktif dalam mengevaluasi kinerja karyawan, pengawasan pimpinan terhadap karyawan

marketing juga masih rendah, seperti waktu dilapangan belum adanya pengawasan yang maksimal. Masih rendahnya kerjasama antar karyawan, karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta dalam menyelesaikan tugas masih mengutamakan hasil individu belum memaksimalkan kerja tim.

Hasil wawancara dengan pimpinan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta, menyatakan bahwa kinerja karyawan yang paling berperan adalah tenaga kerja pemasaran, karena PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta bergerak dibidang pemasaran mobil. Selama ini penilai kinerja karyawan hanya dilakukan berdasarkan tingkat penjualan dan belum adanya penilaian kinerja secara sistematis. Hasil wawancara dengan seorang karyawan menyatakan bahwa karyawan sebenarnya perlu penilaian kinerja yang secara formal, sehingga dapat mengetahui pencapaian pekerjaannya secara optimal. Perlunya penilaian kinerja secara menyeluruh sehingga karyawan mampu mengevaluasi kekurangannya selama ini. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah. Permasalahan ini tidak perlu dibiarkan berlarut-larut agar masalah kinerja karyawan dapat diatasi. Perlu dicari jalan keluar untuk memperbaiki kualitas kinerja karyawan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu karyawan berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Tabel 1. Hasil Prasurvey dengan Karyawan Jumlah Responden : 25 Karyawan

No.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Jumlah (%)
1.	Kompensasi	18 %
2.	Kepuasan	16 %
3.	Motivasi Kerja	14 %
4.	Stres Kerja	23%
5.	Lingkungan Kerja	29%

Hasil prasurvei di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja menjadi dua faktor yang diindikasikan paling mempengaruhi kinerja karyawan dengan jumlah presentase sebanyak 29% dan 23%. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Setiap jenis pekerjaan memiliki potensi stres, kecemasan dan konflik yang muncul dalam melaksanakan pekerjaan, stres yang dialami tergantung dari tuntutan-tuntutan spesifik pekerjaannya serta kemampuan yang dimiliki oleh pekerja. Pekerjaan yang memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan orang lain, beban kerja yang berlebihan, rutinitas yang menimbulkan kebosanan dan sewaktu-waktu muncul berbagai tekanan karena keadaan darurat merupakan penyebab stres. Dalam

pekerjaannya karyawan berhubungan dengan individu atau manusia yang memiliki berbagai macam karakter dan tuntutan tanggung jawab pekerjaan yang sangat tinggi.

Stres juga merupakan hal yang sangat melekat dalam kehidupan manusia, pada satu sisi dapat merosotkan bahkan melumpuhkan semangat kerja atau motivasi seseorang dalam bekerja. Namun pada sisi lain, stres juga diperlukan dalam kehidupan karyawan karena adanya stres, karyawan akan berusaha untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, sehingga dapat memacu prestasi kerja mereka menjadi lebih baik. Namun apabila stres tersebut berlebihan, maka akan membawa dampak yang buruk bagi organisasi. Hasil wawancara dengan seorang karyawan menyatakan bahwa karyawan dibagian servis, selama bekerja selagi masih ada pelanggan yang datang, maka jam kerjanya menjadi lebih banyak dan tidak ada standar jam kerja yang ditentukan, sedangkan karyawan bagian lain seperti bagian administrasi banyak menganggurnya.

Stres kerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta diindikasikan dari beban kerja yang terlalu banyak, tekanan pekerjaan untuk bisa mencapai target perusahaan, kurangnya waktu istirahat karena menyelesaikan pekerjaan dan konflik dengan sesama rekan kerja. Konflik peran yang terjadi dalam organisasi mengakibatkan antar individu mengalami kelebihan beban kerja sehingga disatu sisi karyawan kurang dalam bekerja di sisi lain ada karyawan yang beban kerjanya berlebihan. Kurang efektifnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti membaca koran, mengobrol dengan teman kerja, serta keluar kantor pada waktu jam kerja, adalah salah satu dampak dari adanya stres kerja dan kurangnya perhatian organisasi serta kurangnya penghargaan yang dirasakan karyawan. Karyawan yang

bekerja memiliki tanggung jawab yang tinggi dan peran ganda yang diberikan oleh pimpinan. Masalah utama dalam melakukan pekerjaan ini adalah diperlukannya tenaga profesional yang cukup termasuk staf administrasi yang profesional, beban kerja yang berlebihan, rutinitas yang menimbulkan kebosanan dan sewaktu-waktu muncul berbagai tekanan karena keadaan darurat yang merupakan penyebab stres. Dalam pekerjaannya karyawan berhubungan dengan individu atau manusia yang memiliki berbagai macam karakter dan tuntutan tanggung jawab pekerjaan yang sangat tinggi. Selain itu stres kerja karyawan juga bisa dipengaruhi adanya faktor keluarga seperti istri, anak dan lain-lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja di perusahaan diperlukan fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mampu membiasakan individu dalam lingkungan yang sama dengan tujuan yang sama. Lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Lingkungan kerja di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta, dilihat dari sarana dan prasarana/fasilitas kerja sudah

cukup baik, tetapi ditinjau dari non fisik seperti temperatur, pencahayaan dan sirkulasi udara masih belum memenuhi standar. PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta dalam hal gaji dan tunjangan juga masih adanya kesenjangan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, kemudian masalah hubungan kerja, baik antar rekan kerja, pimpinan dan bawahan kadang masih adanya kesalahan berkomunikasi dalam memberikan tugas. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta yang merupakan perusahaan bergerak dibidang transportasi. Kegiatan yang dilakukan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta adalah promosi, *sales*, penjualan suku cadang, *service* atau pemeliharaan mobil. Pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil risiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan internal yang ramai pengunjung dan lingkungan eksternal yang letaknya di pinggir jalan dengan kondisi yang begitu panas dan ramai merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian

dengan judul “Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat ditarik beberapa identifikasi masalah yaitu:

1. Ketidakjelasan keterkaitan antara kebijakan, perencanaan dan penilaian kinerja karyawan yang didasarkan atas suka dan tidak suka atasan terhadap bawahan, sehingga timbul permasalahan kurang adilnya pimpinan di mata bawahan, dan kurang penghargaan atasan pada bawahan.
2. Kurangnya kesadaran karyawan tentang fungsi dan peran yang dimiliki, sehingga timbul stres kerja yang tidak dapat dikendalikan.
3. Konflik peran yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan antar individu mengalami kelebihan beban kerja sehingga disatu sisi karyawan kurang dalam bekerja di sisi lain ada karyawan yang beban kerjanya berlebihan.
4. Kurang efektifnya karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti membaca koran, mengobrol dengan teman kerja, serta keluar kantor pada waktu jam kerja, adalah salah satu dampak dari adanya stres kerja dan kurangnya perhatian perusahaan dan kurangnya penghargaan yang dirasakan karyawan.
5. Lingkungan kerja di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta, ditinjau dari non fisik seperti temperatur, pencahayaan dan sirkulasi udara masih belum memenuhi standar.

6. PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta dalam hal gaji dan tunjangan juga masih adanya kesenjangan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, kemudian masalah hubungan kerja, baik antar rekan kerja, pimpinan dan bawahan kadang masih adanya kesalahan dalam berkomunikasi dalam memberikan tugas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, agar permasalahan tidak semakin meluas dan karena banyaknya keterbatasan, maka diperlukan batasan masalah. Penelitian ini lebih fokus mengkaji mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta?
2. Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta?
3. Bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik.
2. Bagi Akademisi
Penelitian ini dapat digunakan bahan kajian atau referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan lain diharapkan menjadi pembelajaran jika mendapati masalah serupa.

4. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan peneliti baik secara teori maupun praktik di lapangan khususnya dalam pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). 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 atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas dan kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan (Handoko 2008).

Menurut Gibson (2007), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (1999), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat

berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil akhir yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan/organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari:

- a. Persepsi karyawan
- b. Peran karyawan
- c. Sikap karyawan
- d. Stres kerja
- e. Kepribadian
- f. Motivasi

g. lingkungan kerja

h. kepuasan kerja.

3) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

a) Mempunyai keahlian yang tinggi.

b) Kesiediaan untuk bekerja.

c) Lingkungan kerja yang mendukung.

d) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

c. Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Bacal (2012) dalam Wibowo (2013) mengatakan bahwa penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performace appraisal*. Menurut Becker, Huselid and Ulrich (2001), sistem pengukuran SDM yang efektif mempunyai 2 (dua) tujuan penting yaitu: (1) memberikan petunjuk bagi pembuatan keputusan dalam organisasi, dan (2) berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja SDM. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa; hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Gomez (2000), ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Kriteria-kriteria yang sifatnya subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerja sama, menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap motivasi baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan faktor lingkungan kerja. Manfaat penilaian kinerja karyawan juga sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan serta menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi. Selain itu juga dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik serta mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya. Penilaian kinerja membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan menambah motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi di masa mendatang.

e. Indikator Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004). Menurut Minner (1998) indikator penilaian kinerja meliputi; kualitas kerja, kuantitas kerja, sisi waktu pelaksanaan, kerjasama dengan orang lain. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan indikator-

indikator pengukuran kinerja seperti yang telah dikemukakan oleh Minner (1998), antara lain :

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan waktu, ketelitian dan keterampilan.
- 2) Kuantitas kerja yang meliputi hasil kerja, hasil kerja ekstra, dan volume (*load*) pekerjaan yang diselesaikan.
- 3) Sisi Waktu Pelaksanaan dengan cara mendalami pengetahuan, mengikuti pelatihan, dan mengikuti evaluasi kinerja.
- 4) Kerjasama dengan Orang lain yang meliputi hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, hubungan kerjasama antara rekan kerja (antar karyawan), dan hubungan kerjasama antar bagian yang ada di perusahaan.

2. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006), pengertian stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala (*contrains*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai kepentingan yang tidak pasti.

Sedangkan menurut Mahsun (2004), pengertian dari stres adalah reaksi tubuh yang tidak menentu terhadap kebutuhan yang ada. Definisi lain dari stres menurut Malayu (2000), adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang.

Melalui beberapa pengertian di atas bahwa stres adalah suatu kondisi yang dinamis yang berdampak pada seseorang individu yang diakibatkan oleh kesempatan, tuntutan, dan kendala yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006), sumber penyebab stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

a. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan penyebab stres terdiri dari:

1) Ketidakpastian Ekonomi

Dalam kondisi ekonomi yang melemah, maka orang menjadi semakin mencemaskan keadaan mereka. Kondisi yang tidak menguntungkan ini akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja, walaupun bisa dalam bentuk lain, seperti pengurangan jumlah gaji dan sebagainya. Kondisi ini sering menimbulkan stres pada karyawan.

2) Ketidakpastian Politik

Kondisi politik yang menimbulkan stres adalah kekhawatiran yang disebabkan apabila timbul suatu perpecahan dalam negeri dan terjadi peperangan sehingga rakyat merasakan suatu ancaman dalam dirinya akibat dari ketidakpastian.

3) Ketidakpastian Teknologi

Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Hal ini timbul mungkin karena masalah dalam komputer, robotika, otomasi dan hal-hal lain dari inovasi teknologi yang merupakan ancaman bagi karyawan dan dapat menyebabkan mereka stres.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi penyebab stres terdiri dari:

1) Tuntutan Peran

Tuntutan ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang suatu fungsi peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Tuntutan ini akan menimbulkan konflik peran dalam menciptakan harapan-harapan yang hampir tidak bisa dipuaskan. Konflik dalam hal beban pekerjaan yang akan dialami oleh karyawan apabila waktu menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diharapkan.

2) Tuntutan antar Pribadi

Tuntutan ini adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk akan menimbulkan stres yang cukup besar.

3) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan suatu perbedaan tingkatan dalam organisasi, tingkat peraturan, dan suatu tingkat dari mana keputusan itu di buat. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan akan berpotensi menimbulkan stres .

4) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan suatu organisasi mewakili gaya manajerial dari eksekutif senior. Beberapa eksekutif senior menciptakan suatu budaya bercirikan ketegasan, ketakutan, dan keragu-raguan. Mereka membangun suatu tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti peraturan yang dibuatnya.

c. Faktor Individual

Faktor Individual penyebab stres terdiri dari:

1) Masalah Keluarga

Masalah keluarga yang dapat menimbulkan stres mencakup perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang

harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, sakit dan hal-hal lain.

2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan individu adalah terlalu merentangkan sumber daya keuangan yang dimilikinya merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap pekerjaannya.

3) Kepribadian

Kepribadian manusia dalam mempengaruhi stres sangat dipengaruhi kondisi fisik dan mental serta reaksi mereka apa yang sedang dilakukan atau kerjakan.

c. Konsekuensi-konsekuensi Stres

Menurut Robbins (2006), akibat-akibat yang ditimbulkan stres antara lain:

1) Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Stres pada individu atau karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan. Stres dapat muncul dalam keadaan psikologis lain seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.

3) Gejala Perilaku

Dampak stres yang dikaitkan dengan perilaku individu atau karyawan mencakup perubahan dalam hal produktifitas, absensi, dan tingkat keluarga karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara terlalu cepat, gelisah, timbulnya gangguan tidur dan mulai mencoba menggunakan obat-obatan seperti narkoba.

Dari uraian konsekuensi stres dapat disimpulkan bahwa konsekuensi-konsekuensi dari stres adalah:

- a) Tingkat absensi yang meningkat karena adanya masalah keluarga, sakit dan lain-lain.
- b) Kelesuan dalam menangani pekerjaan karena beban kerja yang berlebihan atau bekerja terlalu capek dan lain-lain.
- c) Karyawan cepat emosi dan tersinggung karena adanya teguran-teguran dari atasan.
- d) Merasa gelisah dan tidak tenang dalam bekerja karena adanya pengurangan pegawai yang kurang sosialisasi.

- e) Karyawan suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan karena banyaknya tugas yang diberikan atasan.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan indikator stres kerja menurut Mulyadi (2009) yaitu :

- a. Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
- b. Stres karena peran, antara lain : Ketidakjelasan peran.
- c. Faktor interpersonal, meliputi : Kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.

- d. Perkembangan karier, meliputi: Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
- e. Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Sedangkan menurut Malayu (2000), indikator stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan kurang wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penyebab stres kerja adalah, faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Faktor lingkungan seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik, tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi, struktur organisasi dan kepemimpinan. Faktor organisasi yang disebabkan oleh beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan balas jasa yang terlalu rendah. Faktor Individu seperti kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan, perkembangan karier, struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Dalam peneliti ini indikator stres kerja mengacu teori Malayu (2000), yang terdiri dari beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan balas jasa yang terlalu rendah.

3) Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Dalyono (2001) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sedangkan menurut Supardi dalam (Choiri, dan Swasto, (2000) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito dalam (Dalyono, 2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayati dalam (Dalyono, 2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut George dalam (Choiri dan Swasto 2000) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Robins (2006) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Dalyono (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a). Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mesin, bau tidak sedap, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Siahaan, 2004). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalyono (2001) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya.

Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Anwar (2003) adalah sebagai berikut:

- a) Sinar cahaya yang cukup.
- b) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan.
- c) Tidak terdapat kontras yang tajam.
- d) Cahaya yang terang.
- e) Distribusi cahaya yang merata.
- f) Warna yang sesuai.

2) Temperatur atau Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja

dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal..

3) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang mengganggu adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Tata Warna di Tempat Kerja

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sesak dan lain-lain.

5) Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang

kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

6) Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut As'ad (2003), lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang

ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan uraian jenis lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat disimpulkan bahwa Indikator lingkungan kerja menurut As'ad (2003), lingkungan fisik yaitu fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah gaji, tunjangan dan hubungan kerja. Adapun uraian setiap indikator adalah:

1) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada perusahaan kepada karyawannya atas prestasi dan tanggungjawab yang diberikan. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan pendapatan karyawan diluar gaji yang berbentuk reward dan insentif.

4) Hubungan kerja

hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan atasan maupun hubungan rekan sekerja, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang menyangkat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Prestisyana, (2008), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor). Hasil penelitian membuktikan bahwa Stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan oleh Wulandari, (2009), tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Batik Dewi Brotojoyo Sragen. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan perusahaan Batik Dewi Brotojoyo Sragen.
3. Penelitian Anggit dan Heru (2014), yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian Septianto (2010), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Menurut Robbins (2006) dalam kondisi ekonomi yang melemah, maka orang menjadi semakin mencemaskan keadaan mereka. Kondisi yang tidak menguntungkan ini akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja, walaupun bisa dalam bentuk lain, seperti pengurangan jumlah gaji dan sebagainya. Kondisi ini sering menimbulkan stress pada karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Gibson, dkk (2007) mengemukakan bahwa stres kerja konseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulasi, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Didalam perusahaan diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Manusia sebagai salah satu komponen penting dalam organisasi maupun kegiatan industri (baik yang menghasilkan produk maupun jasa) memiliki keterbatasan dan kelebihan satu dengan lainnya. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres

pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Iswanto (2001) mengenai Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Manajer Bank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh utama dari stres kerja dan kepribadian pada kinerja serta *moderating effect* dari kepribadian terhadap hubungan stres kerja dengan kinerja manajer bank adalah signifikan. Stres kerja yang dialami oleh para manajer bank di Yogyakarta beserta efek-efek yang menyertainya pada dasarnya sama dengan apa yang dialami oleh masyarakat lainnya. Tingkat stres yang tinggi akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang dan pada gilirannya akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil observasi sementara stres kerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta, diakibatkan lingkungan kerja yang tidak mendukung serta target yang terlalu tinggi dari perusahaan, sehingga banyak karyawan yang merasa pasarah dalam mencapai target sehingga kinerja menurun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dalyono (2001), lingkungan adalah segala pengaruh langsung dan tidak langsung yang bekerja pada manusia dari luar serta meliputi isinya yang dihayati dan yang tidak kelihatan dari ruangan, iklim dan lain-lain. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif

berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2004).

Menurut Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Peneliti Choiri dan Swasto (2000) menyatakan suasana kerja yang ada di suatu lingkungan sangat menentukan bagi keberhasilan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan nonfisik kerja bagi karyawan adalah interaksi sosial masyarakat di sekolah, seperti karyawan dengan siswa, staf dan karyawan yang lain. Hubungan antara karyawan termasuk dalam lingkungan kerja. Dalam hubungan antar karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi kerja ini akan menciptakan suasana di dalam karyawan satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi, begitu juga interaksi karyawan dengan pemimpin akan menciptakan suatu suasana yang mungkin diinginkan dan tidak diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang sehari-harinya bekerja dengan karyawan-karyawan, staf dan siswa tentu memerlukan suasana yang harmonis sehingga tercipta rasa aman, kebersamaan dan kekeluargaan. Proses komunikasi antara karyawan, staf, dan pimpinan yang tidak berjalan dengan baik mengakibatkan suburnya berbagai permasalahan dalam hubungan antar sesama. Secara sadar atau tidak,

dapat terjadi hal-hal yang bersifat emosional dan kadang-kadang terakumulasi dalam perilaku yang menyebabkan renggangnya hubungan antar pribadi, kerenggangan antar bawahan dengan atasan antar sesama rekan sekerja, karyawan dan pimpinan, karyawan dengan masyarakat lingkungan kerja dengan suasana yang kondusif sangat dibutuhkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan senang hati, penuh semangat dan penuh gairah sehingga pekerjaannya dapat dilakukannya dengan baik. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan nonfisik kerja karyawan adalah suasana yang diciptakan oleh karyawan, staf dan pimpinan dalam interaksi secara kekeluargaan yang mencakup kondisi ekonomi, tanggung jawab keluarga dan status sosial ekonomi.

Berdasarkan uraian diatas jelas ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Kondisi lingkungan yang mendukung akan memberikan dampak positif terhadap kinerja lembaga. Lingkungan kerja PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta yang memiliki kantor di jalan besar dan ruangan bangunan yang belum representatif memiliki dampak pada kinerja karyawan khususnya karyawan administrasi, sedangkan lingkungan non fisik berupa hubungan karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan yang kurang harmonis mampu berdampak pada kinerja karyawan baik karyawan marketing maupun administrasi.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Minner (1998) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

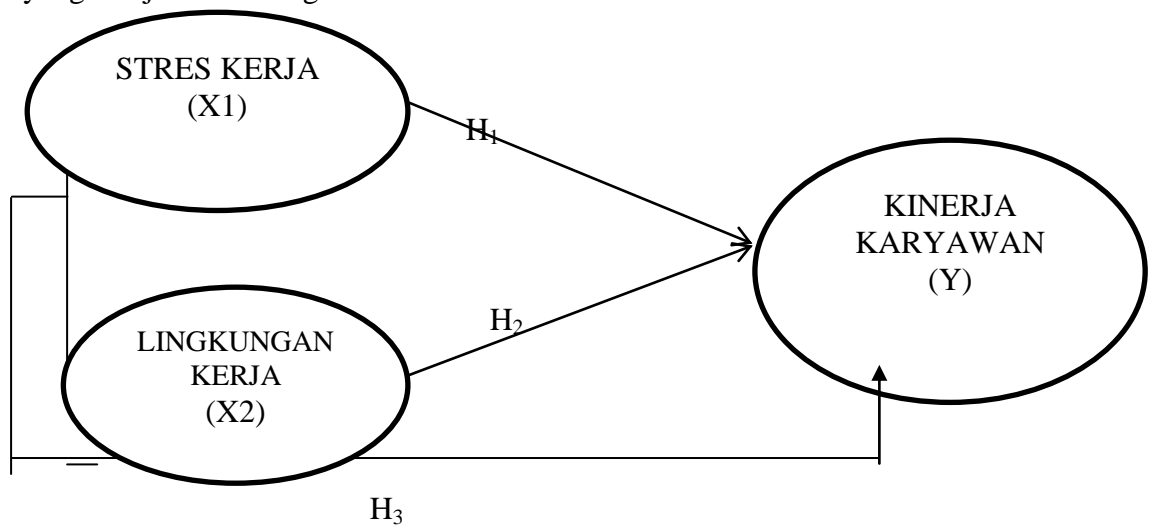
tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Dalyono (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Peneliti terdahulu yang dilakukan Septianto (2010), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja juga merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

H₁ : Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

H₂ : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H₃ : Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

E. Hipotesis

Mengacu pada kerangka berpikir diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

H₃: Stres kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta yang beralamat di Jl. Magelang Km 10. Pandowoharjo, Kecamatan Sleman Kabupaten Sleman Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei – Juli 2017.

C. Definisi Operasional Variabel

Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Minner, 1998). Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator:

- 5) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan waktu, ketelitian dan keterampilan.
- 6) Kuantitas kerja yang meliputi hasil kerja, hasil kerja ekstra, dan volume (*load*) pekerjaan yang diselesaikan.
- 7) Sisi Waktu Pelaksanaan dengan cara mendalami pengetahuan, mengikuti pelatihan, dan mengikuti evaluasi kinerja.
- 8) Kerjasama dengan Orang lain yang meliputi hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, hubungan kerjasama antara rekan kerja (antar karyawan), dan hubungan kerjasama antar bagian yang ada di perusahaan.

2. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbul variabel dependen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. Stres kerja (X_1)

Stress kerja adalah suatu kondisi yang dinamis yang berdampak pada seseorang individu yang diakibatkan oleh kesempatan, tuntutan, dan kendala yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Indikator stress kerja dalam penelitian ini adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

b. Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan Kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

- 1) Fasilitas kerja yang terdiri dari cahaya ditempat kerja, tata ruang, kebisingan, perabot ruang kerja,
- 2) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada perusahaan kepada karyawannya atas prestasi dan tanggung jawab yang diberikan. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya.
- 3) Tunjangan adalah tambahan pendapatan karyawan diluar gaji yang berbentuk *reward* dan insentif.
- 4) Hubungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja dan hubungan atasan dan bawahan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta yang berjumlah 132 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan cara *simple random sampling*, yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 20 item variabel dependen dan independen, maka jumlah sampel yang diambil adalah 20×5 yaitu 100 sampel. Dari teori di atas, penulis mengambil sampel sebanyak 100 agar rekomendasi dari teori diatas terpenuhi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari

responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan stres kerja lingkungan serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2010) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala linker 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju skor 5
2. S : Setuju skor 4
3. RR : Ragu-ragu skor 3
4. TS : Tidak Setuju skor 2
5. STS : Sangat Tidak Setuju skor 1

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi pertanyaan yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang stres kerja, 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja dan 6 pertanyaan tentang kinerja karyawan. Adapun kisi-kisi instrumen dibuat bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	Kinerja karyawan (Minner, 1998), dalam Susilowati (2016)	Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Minner, 1998)	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Sisi Waktu Pelaksanaan - Kerjasama dengan Orang lain	1 2 3,4 5,6
2.	Stres kerja Menurut Melayu (2000) dalam Suharno (2010)	Stress kerja adalah suatu kondisi yang dinamis yang berdampak pada seseorang individu yang diakibatkan oleh kesempatan, tuntutan, dan kendala yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.	- Beban kerja yang sulit dan berlebihan - Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar - Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai - Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja - Balas jasa yang terlalu rendah - Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain	1 2,3 4,5 6 7 8
3.	Lingkungan Kerja As'ad (2003) dalam Sri Susilowati (2016)	Lingkungan Kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja (Dalyono, 2001)	- Fasilitas kerja - Gaji - Tunjangan - Hubungan kerja	1,2 3 4 5,6

G. Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-

butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2010). Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *repeated measure* (pengukuran berulang) dengan menguji item-item pernyataan kepada responden.

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010). Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapat data dari responden kemudian dilakukan uji *construct validity* dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka

indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson dan Garbing, 1988).

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 3. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,703
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	188,668
	Df	15
	Sig.	,000

Selanjutnya pada Tabel 4 ini menunjukkan hasil uji *factor loading*

Tabel 4. Rotated Factor Matrix, tahap 1

	Component		
	1	2	3
KK_1		,949	
KK_2		,254	
KK_3		,627	
KK_4		,644	
KK_5		,949	
KK_6		,951	
ST_1	,965		
ST_2	,304		
ST_3	,859		
ST_4	,965		
ST_5	,633		
ST_6	,856		
ST_7	,962		
ST_8	,632		
LK_1			,530
LK_2			,696
LK_3			,630
LK_4			,567
LK_5			,019
LK_6			,518

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Berdasarkan Tabel 4 di atas diketahui bahwa item kinerja 1, 3, 4, 5 dan 6 memiliki *factor loading* lebih dari 0,5 sehingga dikatakan valid sedangkan item pertanyaan 2 tidak valid. Item stres kerja 1, 3, 4,5, 6, 7, dan 8 merupakan item valid karena nilai *factor loading* lebih besar dari 0,5, sedangkan item nomor 2 tidak valid. Item lingkungan kerja 1, 2,3, 4, dan 6 merupakan item dari variabel lingkungan kerja yang valid, karena nilai *factor loading* lebih besar 0,5, sedangkan item nomor 5 tidak valid.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada tabel 6:

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,799
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	160,260
	Df	10
	Sig.	,000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,799 angka ini naik setelah dikurangi nilai yang gugur, ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,799 lebih besar dari 0,50; ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi

<0,05), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 6. *Rotated Factor Matrix*_a tahap 2

	Component		
	1	2	3
KK_1		,964	
KK_3		,611	
KK_4		,645	
KK_5		,962	
KK_6		,966	
ST_1	,954		
ST_3	,867		
ST_4	,954		
ST_5	,515		
ST_6	,864		
ST_7	,952		
ST_8	,526		
LK_1			,539
LK_3			,517

LK_4			,731
LK_5			,539
LK_6			,681

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Dari Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur, artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk melihat nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5. Nilai *discriminant* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity*

Variabel		1	2	3
1.	Stres Kerja	,710	,158	,183
2.	Lingkungan Kerja	,410	,770	,188
3.	Kinerja Karyawan	,500	,367	,570

Sumber: Data diolah tahun 2017

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal
Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00 - 1,99 = sangat rendah, 0,200 - 0,399 = rendah, 0,400 – 0,599 = sedang, 0,600 – 0,799 = kuat, 0,800 – 1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Dari Tabel 5 dapat disimpulkan stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan (0,188*, *p<0.084, rendah) adalah variabel yang tidak identif/berbeda.

b. Divergent validity

Divergent validity diukur berdasarkan nilai korelasi dan discriminant validity. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai korelasi ditunjukkan pada Tabel 9 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda.

Pada Tabel 9 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 8. Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity

	Variabel	AVE	1	2	3
1	Stres Kerja	0,710	0,710	0,158	0,183
2	Lingkungan Kerja	0,770	0,410	0,770	0,188
3	Kinerja Karyawan	0,570	0,500	0,367	0,570

Sumber: Data diolah tahun 2017

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. $0.80 - 1,0$ = Reliabilitas Baik
- b. $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
- c. $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,824	Reliabel, baik
Lingkungan Kerja	0,660	Reliabel, diterima
Kinerja Karyawan	0,765	Reliabel, baik

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang

digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar deviasi (SD). Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut :

a. Tinggi = $\text{mean} + 1 \text{ SD} \leq X$

b. Sedang = $\text{mean} - 1 \text{ SD} \leq X < \text{mean} + 1 \text{ SD}$

c. Rendah = $X < \text{mean} - 1 \text{ SD}$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji

normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Stephens, 1974). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* (Hazewinkel, 2001). Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel–variabel ini tidak ortogonal. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Frisch dalam Strom, 1998).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Stres kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif,

sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah dua.

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi melalui perhitungan.

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin

besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, data yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan masalah yang ada. Analisis hasil penelitian akan disajikan adalah karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta adalah distributor dan bengkel resmi dari PT. Indomobil Nissan. Indomobil Nissan adalah jaringan dealer mobil Nissan terbesar di Indonesia. Sebagai pusat penjualan mobil Nissan, service dan penyedia *sparepart* resmi Nissan, Indomobil Nissan memiliki jaringan dengan jangkauan terluas di Indonesia. Berdiri dengan nama perseroan PT Indocitra Buana pada tanggal 23 November 1989, yang kemudian menjadi PT. Indomobil Wahana Trada tertanggal 08 Maret 2005.

Indomobil Nissan merupakan bagian dari Indomobil Group, salah satu grup otomotif terbesar dan terpadu di Indonesia. Selain menjual produk mobil Nissan,

sejak tahun 2014, Indomobil Nissan juga kembali memasarkan produk Datsun di seluruh wilayah Indonesia.

"Sampai tahun 2015, kami telah memiliki lebih dari 100 jaringan di seluruh wilayah Indonesia" Sejalan dengan misi Indomobil Nissan untuk menjual produk Nissan di seluruh Indonesia dengan mengutamakan tingkat kepuasan tinggi pelanggan, Indomobil Nissan secara berkesinambungan mengembangkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas jaringan *dealer* dan *showroom* Nissan di seluruh Indonesia. Sampai tahun 2015, kami telah memiliki lebih dari 100 jaringan *dealer* Nissan di seluruh wilayah Indonesia yang memberikan pelayanan penuh melalui penjualan kendaraan, *service* mobil, penjualan *sparepart*, dan jasa *body repair* mobil Nissan. Untuk menjamin kualitas tenaga penjualan dan pelayanan pada garis depan, kami memiliki dan menerapkan berbagai pelatihan internal.

Seiring perkembangan bisnis Indomobil Nissan dari tahun ke tahun, Indomobil Nissan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan melalui Indomobil *For You* dengan menerapkan *Help Desk Expert Automation Tool* (HEAT) sistem pada database dan *Customer Relationship Management* (CRM) sebagai sarana pengembangan layanan informasi pelanggan untuk memberikan pelayanan terbaik dengan menampung complaint dan menindaklanjuti keinginan pelanggan melalui SMS Broadcast.

Sarana peningkatan kualitas pelayanan pelanggan juga didukung dengan teknologi sistem informasi yang diwujudkan Indomobil Nissan melalui *Dealer Management System* (DMS) dan *Human Resources Information System* (HRIS) yaitu sistem aplikasi *Sales*, *After Sales*, *Finance*, dan SDM yang terintegrasi dengan seluruh jaringan dealer Indomobil Nissan.

Tujuan Indomobil Nissan untuk menjadi perusahaan ritel otomotif yang handal dan kompeten dengan mengutamakan kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan, dibuktikan dengan upaya dari Indomobil Nissan yang senantiasa meningkatkan kualitas performa pelayanan dan secara periodik melakukan survey kepuasan pelanggan oleh internal perusahaan maupun lembaga survey eksternal seperti JD Power dan IPSOS.

Visi dan Misi

Visi:

Menjadi perusahaan retail otomotif yang handal dan kompeten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan di Indonesia.

Misi

1. Menjual produk Nissan di Indonesia melalui seluruh cabang dengan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi.
2. Meningkatkan kualitas SDM, Organisasi & Teknologi Informasi secara berkesinambungan.
3. Menumbuhkembangkan semangat falsafah Profit & Harmoni

Nilai Budaya Perusahaan

1. *Integrity*
2. *Responsible*
3. *Cooperative*
4. *Business Harmony*
5. *Continuous Learning & Improvement*

B. Hasil Penelitian

Sesuai teknik pengumpulan yang disebutkan pada bab sebelumnya penelitian menggunakan data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Kuesioner terkait tentang variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan Hair dkk (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 20 indikator dependen dan independen, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar 100 sampel. Jumlah item dalam penelitian ini adalah 20 pertanyaan, akan tetapi dikarenakan ada 3 item dinyatakan gugur, maka item pertanyaan menjadi 17 item.

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden.

1) Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
20-25 tahun	24	24%
26-30 tahun	40	40%

31-35 tahun	17	17%
36-40 tahun	13	13%
>40 tahun	6	6%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 24 responden (24%) yang berusia antara 20-25 tahun, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 40 responden (40%), responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 17 orang (17%), responden dengan usia 36-40 tahun yaitu 13 responden (13%), sedangkan responden dengan usia diatas 40 tahun sebanyak 6 (6%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta dengan rentan usia antara 26 hingga 30 tahun.

2) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin PT.

Wahana Sumber Baru Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	69	69%
Wanita	31	31%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 69 responden (69%) dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 31 responden (31%).

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMK	40	40%
Diploma (D3)	6	6%
Sarjana (S1)	54	54%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 40 responden (40%) yang memiliki pendidikan terakhir SMK, sebanyak 6 responden (6%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), dan sebanyak 54 responden (54%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1).

4) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	61	61%
6-10 tahun	23	23%
11-15 tahun	14	14%
>15 tahun	2	2%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 61 responden (61%) yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 23 responden (23%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 14 responden (14%) dengan masa kerja 11-15 tahun, dan untuk masa kerja lebih dari 15 tahun ada 2 responden (2%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden atau karyawan PT. Wahana

Sumber Baru Yogyakarta adalah karyawan dengan masa kerja antara 1-5 tahun.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 35, mean sebesar 26,53, dan standard deviasi sebesar 4,82304. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel stres kerja terdiri dari 7 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 31,35$	12	12%
Sedang	$21,71 \leq X < 31,35$	79	79%
Rendah	$X < 21,71$	9	9%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel stress kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 79 responden (79%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori tinggi sebanyak 12 responden (12%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stress kerja dalam kategori rendah sebanyak 9 responden (9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup stres dalam bekerja di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

2) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 11 nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 17,69, dan standard deviasi sebesar 2,64268. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 20,33$	12	12%
Sedang	$15,05 \leq X < 20,33$	77	77%
Rendah	$X < 15,05$	11	11%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden (12%) memberikan nilai tinggi pada variabel lingkungan kerja, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 77 responden (77%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 11 responden (11%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup nyaman dalam lingkungan kerja di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 19,15, dan standard deviasi sebesar 3,80424. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD).

Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 22,95$	27	27%
Sedang	$15,35 \leq X < 22,95$	64	64%
Rendah	$X < 15,35$	9	9%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 27 responden (27%) memberikan nilai tinggi pada variabel kinerja karyawan, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 64 responden (64%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 9 responden (9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja cukup.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi

dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel stres kerja adalah 0,114, lingkungan kerja adalah 0,188 dan kinerja karyawan adalah 0,073 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja terhadap kinerja karyawan	0,078	Linier
Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	0,056	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Stres Kerja	0,975	1,026	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,975	1,026	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas

hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel	Kinerja Karyawan			
	MODEL 1	MODEL 2	MODEL 3	MODEL 4
	Beta	Beta	Beta	Beta
Usia	- 0,122	-0,134	-,067	-0,073
Kelamin	0,149	0,131	,149	0,129
Pendidikan	0,024	0,010	,049	0,037
Masa	-0,029	-0,053	-,039	-0,068
Stres Kerja		-0,184*		-0,214**
Lingkungan Kerja			,184*	0,217**
R ²	,032	,065	,063	,106
ΔR ²	,032	,033*	,030*	,041**

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

***p<0,001; **p<0.05; *p<0.10.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 19. Berdasarkan tabel 19, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) -0,184 (*p<0.10; p=0,073). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033*. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 19. Berdasarkan tabel 19, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,184 (* $p < 0.10$; $p = 0,084$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,030*. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 19. Berdasarkan Tabel 19, diketahui bahwa stres kerja (β) -0,214 (** $p < 0.05$; $p = 0,036$) dan lingkungan kerja (β) 0,217 (** $p < 0.05$; $p = 0,041$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,041**. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

No	Hipotesis	Hasil	C. Pe mb aha san
1.	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta	Terbukti	1. P e n
2.	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.	Terbukti	
3.	Terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.	Terbukti	

garuh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin stres karyawan akan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan menurun. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain, maka hal ini akan menjadikan karyawan stres, sehingga menurunkan kinerja karyawan. Skor tertinggi indikator variabel stres kerja terdapat pada indikator masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain (4,0). Konflik keluarga yang dibawa ke tempat kerja sangat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Melayu, 2000). Hal ini karena ketidak harmonisan keluarga pada karyawan akan berdampak pada tingkat stres karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta cukup tinggi, sehingga

perlu diturunkan, yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Hal ini diperkuat dengan hasil analisis yang dilakukan oleh Iswanto (2001) menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja maka hal ini akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Stress kerja yang dialami oleh karyawan beserta efek-efek yang menyertainya pada dasarnya sama dengan apa yang dialami oleh masyarakat lainnya. Tingkat stress yang tinggi akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang dan pada gilirannya akan menurunkan motivasi, sehingga mempengaruhi kinerja yang semakin menurun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu semakin terpenuhinya fasilitas kerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lingkungan kerja misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, gaji yang memadai dan tunjangan yang diinginkan karyawan, serta hubungan kerja yang harmonis, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Skor tertinggi indikator variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan kerja (3,6).

Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan atasan maupun hubungan rekan sekerja, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (As'ad, 2003). Lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Hal ini diperkuat dengan hasil analisis yang dilakukan oleh Choiri dan Swasto (2000) menyatakan suasana kerja yang ada di suatu lingkungan sangat menentukan bagi keberhasilan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan nonfisik kerja bagi karyawan adalah interaksi sosial masyarakat di perusahaan, seperti karyawan dengan siswa, staff dan karyawan yang lain. Hubungan antara karyawan termasuk dalam lingkungan kerja. Dalam hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi kerja ini akan menciptakan suasana di dalam karyawan satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi, begitu juga interaksi karyawan dengan pemimpin akan menciptakan suatu suasana yang mungkin diinginkan dan tidak diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang sehari-harinya bekerja dengan, staf dan tentu memerlukan suasana yang harmonis sehingga tercipta rasa aman, kebersamaan dan kekeluargaan.

3. Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa apabila secara

bersama-sama dilakukan penurunan stres kerja dan ditingkatkannya lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan peningkatan secara serentak atau simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja yaitu dengan menurunkan beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain. Sikap terhadap pekerjaan Untuk mengotimalkan lingkungan kerja maka dapat dilakukan dengan pemenuhan fasilitas kerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lingkungan kerja misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, gaji yang memadai dan tunjangan yang diinginkan karyawan, serta hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian maka karyawan yang stres kerja rendah didukung lingkungan yang lebih nyaman, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan hasil analisis yang dilakukan oleh Septianto (2010), supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila stres kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun. Semakin tinggi beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain, maka hal ini akan menjadi karyawan stress yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis kedua diterima. Semakin terpenuhinya fasilitas kerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lingkungan kerja misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, gaji yang memadai dan tunjangan yang diinginkan

karyawan, serta hubungan kerja yang harmonis, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Apabila guru dalam melakukan pekerjaan memiliki stres yang rendah dan lingkungan kerja yang nyaman, maka hal ini meningkatkan kinerja karyawan. Semakin menurunnya beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain, serta mengotimalkan lingkungan kerja dengan pemenuhan fasilitas kerja, gaji, tunjangan serta hubungan kerja yang harmonis.

Beberapa kekurangan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jumlah item pertanyaan setiap indikator hanya bisa diwakili satu pertanyaan, sehingga tidak semua indikator yang dijelaskan memprediksikan hasil penelitian, sehingga hasil penelitian bisa menjadi bias.
2. Kekurangan selanjutnya adalah hanya menggunakan 2 variabel independent untuk memprediksi variabel dependent. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Pihak Pimpinan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta sebaiknya lebih menurunkan stres kerja karyawan, hal ini karena kepuasan kerja dari hasil analisis sebagian besar masih dalam kategori cukup tinggi (sedang). Hal tersebut penting karena semakin stres karyawan akan pekerjaan yang di tekuni, maka akan mampu menurunkan kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan supaya memperhatikan beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain. Selain itu indikator stres kerja yang paling tinggi adalah indikator masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain, untuk itu supaya pimpinan dalam mengelola konflik keluarga yang di alami karyawannya dengan cara pendekatan dan komunikasi secara intensif.
2. Pihak Pimpinan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta sebaiknya juga lebih meningkatkan lingkungan kerja, hal ini karena lingkungan kerja dari hasil analisis sebagian besar masih dalam kategori sedang. Pimpinan supaya memperhatikan kebutuhan fasilitas kerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lingkungan kerja misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, gaji yang memadai dan tunjangan yang diinginkan karyawan, serta hubungan kerja yang harmonis, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing. 1988. Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- Anggit Astianto., dan Suprihhadi., Heru. 2014. “Pengaruh Stres Kerja dan Beban. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”. *Jurnal Ilmu dan. Riset Manajemen* Vol. 3, No.7.
- Anwar Prabu Mangkunegaran. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- As’ad. 2003. *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta:Liberty
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Choiri, Muhammad dan Swasto, Bambang. 2000. Faktor-faktor Individu dan Faktor Lingkungan sebagai pembentuk Perilaku Kerja Karyawan serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja, *Wacana*, Vol.3 No. 1 Juli.
- Dalyono, M. 2001. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ferdinand Augusty,. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson L. James, Ivancevich Jhon. M, Donnely James H. 2007. *Organizations Behavior, Strukture, Processes*, Mc Graw Hill: New York.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Hair, J.F.J., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. 1998. *Multivariate Data. Analysis*, 5th edition, Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE

- Iswanto. 2001. "Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Manajer Bank". *Jurnal Ekonomi*. Vol. 7, No.21.
- Mahsun, Mohamad, 2004. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*,. Penerbit BPFE,Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan,. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara Prabu Anwar,. 2008. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson,2000. *Human Resource Management* 10th. Edition, Tomson South-Western, United States
- Minner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Mulyadi. 2009. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Salemba Empat. Jakarta.
- Nitisemito Alex S.. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Edisi. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prawirosentono.S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Prestisyana Intan Amethys Prima. 2008., "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor)" *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor
- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*. Jurnal <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku organisasi : konsep,kontroversi dan aplikasi*. Jakarta: Pearson Education Asia Pte Ltd dan PT Prenhallindo.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1 Edisi 4,Jakarta. : Salemba Empat
- Septianto Dwi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang" *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Siagian. Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Siahaan. 2004., "Pengaruh Stres dalam Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian terhadap Karyawan Departemen Plant PT. Nippon Indosari Corpindo, Cikarang-Bekasi), *Skripsi*, Univseritas Islam Indoensia, Yogyakarta.

- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfa Betha. Bandung.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wulandari Nita Wahyu. 2009. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padaperusahaan Batik Dewi Brotojoyo Sragen. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

Di di tempat

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bermaksud mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta”**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya mohon kepada Bapak/ibu/saudara berkenan meluangkan waktunya untuk membantu penelitian ini dengan mengisi beberapa pertanyaan yang telah disediakan dengan memberikan jawaban sejujurnya. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan adalah untuk keperluan riset dan akan dijaga kerahasiaannya.

Atas kerelaan hati dan partisipasinya serta bantuan yang baik dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami

Medha Westri Kumaratih
Peneliti

DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Responden

Nama :

(Jika tidak berkenan tidak perlu diisi)

3. Usia :th

4. Jenis Kelamin : Pria / Wanita (coret yang tidak perlu)

5. Pendidikan terakhir : Sarjana Muda / Sarjana / Pasca Sarjana (coret yang tidak perlu)

6. Masa Kerja : (th)

II. Pertanyaan masing-masing variabel

Petunjuk Pengisian :

Berikan tanda cek (V) pada kolom alternatif jawaban yang paling sesuai dengan tanggapan/penilaian anda.

Keterangan : Jawaban : Artinya

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Stres kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Beban kerja yang diberikan organisasi terlalu berlebihan.					
2	Tuntutan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu membuat saya stress.					
3	Sikap pimpinan yang selalu menuntut pekerjaan yang optimal membuat saya stress.					
4	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang membuat saya stress.					

5	Peralatan kerja yang kurang memadai membuat saya stress.					
6	Ketidakjelasan terhadap standart kerja yang diberikan pimpinan menambah beban pikiran saya					
7	Gaji yang saya terima, masih belum seimbang dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Masalah istri, dan anak dirumah, dapat menambah beban pikiran saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

B. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pencahayaann ruang kerja, warna dinding kebisingan dan sirkulasi udara tempat kerja saya sudah mendukung kelancaran tugas saya					
2	Ketersediaan meja, kursi dan perabot lainnya yang nyaman mendukung kelancaran tugas karyawan.					
3	Gaji yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan dasar saya.					
4	Tunjangan yang diberikan organisasi sudah memuaskan karyawan					
5	Hubungan yang baik dengan rekan kerja membantu kelancaran tugas karyawan					
6	Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan mendukung kelancaran tugas karyawan					

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Anda menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu					
2.	Anda mampu menyelesaikan tugas yang lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
3.	Anda selalu mengikuti pelatihan dalam rangka mengembangkan keterampilan					
4.	Hasil kerja anda selalu di evaluasi pimpinan untuk perbaikan masa akan datang					
5.	Apabila ada tugas yang tidak dapat diselesaikan anda biasa minta bantuan rekan sekerja					
6.	Setiap departemen selalu melakukan rapat koordinasi untuk menyelesaikan pekerjaan antar bagian					

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas dan Reliabilitas

No	Stress Kerja								Lingkungan Kerja						Kinerja Karyawan						Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	X1	X2	Y
1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	31	20	24
2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	29	21	21
3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	2	4	34	24	19
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	31	19	13
5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	28	20	18
6	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	4	5	31	18	23
7	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	18	20	25
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	13	19	25
9	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	28	20	24
10	2	3	3	2	2	4	4	5	2	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	22	16	21
11	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	2	4	35	18	15
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	32	21	22
13	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	32	16	16
14	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	2	3	32	17	15
15	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	24	18	17
16	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	21	16	13
17	4	3	1	4	1	4	4	5	3	5	4	5	4	4	2	2	2	4	2	4	16	22	14
18	5	1	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	31	19	17
19	4	2	4	4	4	1	3	3	5	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	23	20	16
20	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	31	19	16
21	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	5	29	17	17
22	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	2	2	4	3	3	5	3	2	4	34	16	17
23	4	4	4	4	3	4	4	5	2	2	4	3	3	4	5	3	4	5	2	3	28	16	19
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	2	4	5	3	3	3	4	3	5	30	20	18
25	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	30	19	23

26	5	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	27	24	25
27	5	4	4	5	4	3	3	3	4	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	27	15	25
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	26	19	24
29	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	5	5	5	28	16	21
30	2	5	3	2	3	5	4	4	3	2	3	5	4	4	4	3	5	4	2	4	23	19	19
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	21	16	12
32	5	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	5	3	3	4	5	2	3	32	22	17
33	1	5	2	1	1	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	2	2	17	19	14
34	1	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	5	2	3	17	18	23
35	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	5	4	3	5	3	4	5	3	5	29	17	22
36	5	4	5	5	4	3	3	4	2	2	3	5	3	3	3	2	5	5	3	4	29	16	20
37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	2	5	4	4	4	4	26	17	18
38	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	29	16	14
39	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	5	3	3	3	4	26	16	16
40	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	5	2	3	3	4	26	14	15
41	5	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	5	5	3	2	4	4	4	4	4	30	19	18
42	4	4	4	4	3	4	4	5	3	2	3	5	4	3	2	4	4	3	3	5	28	18	17
43	4	3	4	4	5	2	3	4	2	2	2	5	3	3	2	4	4	3	3	3	26	25	15
44	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	4	5	3	2	3	4	5	2	3	24	17	16
45	2	4	3	2	2	5	5	5	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	24	16	17
46	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	2	2	5	4	4	5	5	5	35	23	24
47	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	5	5	32	18	21
48	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	3	5	4	2	4	29	16	19
49	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	30	17	22
50	3	5	3	3	3	2	4	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	19	13	23
51	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	5	2	5	5	4	5	4	5	24	17	24
52	4	3	1	4	1	4	5	5	4	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	24	15	25
53	5	3	3	5	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	27	20	25
54	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	31	19	24

55	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	29	20	21
56	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	2	4	30	19	19
57	5	4	5	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	30	14	22
58	4	4	4	4	3	2	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	27	19	16
59	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	5	2	2	4	4	4	4	2	2	3	30	16	15
60	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	25	12	17
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	28	16	13
62	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	5	2	2	4	4	2	4	22	19	16
63	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	23	16	17
64	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	30	17	16
65	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	31	16	16
66	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	5	27	16	17
67	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	2	5	4	4	3	3	5	3	2	4	32	18	17
68	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	3	4	4	4	5	3	4	4	2	3	31	17	18
69	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	26	20	18
70	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	5	5	4	5	4	5	22	15	23
71	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	28	20	25
72	3	2	4	3	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	28	21	25
73	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	23	19	24
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	35	23	15
75	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	2	4	23	19	19
76	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	21	20	22
77	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	2	3	26	20	20
78	4	2	5	4	4	4	2	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	2	4	27	19	23
79	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	11	19	25
80	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	2	4	4	5	3	2	2	3	5	33	16	17
81	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	28	20	19
82	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	30	13	12
83	3	4	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	24	13	15

84	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	3	3	5	3	3	4	4	29	16	21
85	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	2	2	4	3	2	4	2	3	3	4	29	14	22
86	1	2	1	1	3	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	15	15	25
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	5	4	4	2	3	21	17	24
88	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	24	18	18
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	5	3	3	3	3	21	17	23
90	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	5	2	3	3	4	27	14	15
91	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	5	3	2	4	2	2	3	4	26	16	23
92	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	28	20	22
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	5	28	18	15
94	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	5	3	2	3	2	2	3	3	22	15	12
95	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	26	14	18
96	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	25	11	18
97	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	4	4	22	14	17
98	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	4	2	3	2	4	20	16	24
99	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	23	17	18
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	5	2	3	3	5	28	17	15

Keterangan :



= item pertanyaan lolos uji validitas CFA

Total adalah jumlah jawaban responden dari item yang lolos uji validitas

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 1

Factor Analysis

	Component		
	1	2	3
KK_1	,026	,949	,132
KK_2	,024	,254	-,106
KK_3	,162	,627	-,011
KK_4	,057	,644	,003
KK_5	,016	,949	,118
KK_6	,017	,951	,123
ST_1	,965	,077	,053
ST_2	,304	,073	-,015
ST_3	,859	,027	-,072
ST_4	,965	,077	,053
ST_5	,633	-,021	-,009
ST_6	,856	,021	-,083
ST_7	,962	,075	,033
ST_8	,632	-,013	-,015
LK_1	,159	,017	,530
LK_2	-,196	-,126	,696
LK_3	,013	,267	,630
LK_4	,101	,352	,567
LK_5	-,043	-,051	,019
LK_6	,180	,200	,518

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,703
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	188,668
	df	15
	Sig.	,000

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 2

Factor Analysis

	Component		
	1	2	3
KK_1	,020	,964	,045
KK_3	,144	,611	,174
KK_4	,034	,645	,168
KK_5	,013	,962	,029
KK_6	,011	,966	,037
ST_1	,954	,079	,069
ST_3	,867	,032	-,073
ST_4	,954	,079	,069
ST_5	,515	,016	-,039
ST_6	,864	,026	-,084
ST_7	,952	,076	,047
ST_8	,526	,037	-,050
LK_1	-,017	,064	,539
LK_2	-,159	-,101	,517
LK_3	-,019	,162	,731
LK_4	,163	,333	,539
LK_6	,150	,203	,681

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,799
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	160,260
	df	10

Lampiran 4. Hasil Karakteristik Responden

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	26-30 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
2	20-25 tahun	Pria	SMK	6-10 tahun
3	26-30 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
4	31-35 tahun	Pria	SMK	6-10 tahun
5	10-25 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
6	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
7	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
8	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
9	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
10	>40 tahun	Wanita	SMK	1-5 tahun
11	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
12	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
13	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
14	46-40 tahun	Wanita	SMK	6-10 tahun
15	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
16	>40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
17	26-30 tahun	Wanita	SMK	11-15 tahun
18	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
19	46-40 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
20	10-25 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
21	26-30 tahun	Pria	SMK	6-10 tahun
22	46-40 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
23	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
24	10-25 tahun	Pria	Diploma (D3)	11-15 tahun
25	26-30 tahun	Wanita	SMK	1-5 tahun
26	26-30 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
27	46-40 tahun	Pria	SMK	6-10 tahun

28	>40 tahun	Pria	Diploma (D3)	1-5 tahun
29	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
30	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
31	46-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
32	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
33	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
34	46-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
35	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
36	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
37	26-30 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
38	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
39	10-25 tahun	Pria	SMK	6-10 tahun
40	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
41	26-30 tahun	Pria	SMK	>15 tahun
42	31-35 tahun	Wanita	SMK	11-15 tahun
43	26-30 tahun	Pria	SMK	6-10 tahun
44	31-35 tahun	Wanita	SMK	1-5 tahun
45	26-30 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
46	10-25 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
47	>40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
48	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
49	46-40 tahun	Wanita	SMK	6-10 tahun
50	26-30 tahun	Wanita	SMK	1-5 tahun
51	46-40 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
52	26-30 tahun	Wanita	SMK	6-10 tahun
53	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
54	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
55	26-30 tahun	Wanita	SMK	6-10 tahun
56	26-30 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun

57	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
58	26-30 tahun	Wanita	SMK	1-5 tahun
59	10-25 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
60	46-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
61	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
62	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
63	26-30 tahun	Pria	SMK	11-15 tahun
64	10-25 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
65	46-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
66	26-30 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
67	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
68	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
69	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
70	46-40 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
71	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
72	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
73	26-30 tahun	Wanita	SMK	6-10 tahun
74	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
75	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
76	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
77	26-30 tahun	Pria	SMK	11-15 tahun
78	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
79	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
80	31-35 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
81	26-30 tahun	Pria	SMK	11-15 tahun
82	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
83	31-35 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
84	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
85	10-25 tahun	Pria	Diploma (D3)	6-10 tahun

86	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
87	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
88	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
89	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>15 tahun
90	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
91	10-25 tahun	Pria	Diploma (D3)	6-10 tahun
92	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
93	10-25 tahun	Pria	SMK	6-10 tahun
94	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
95	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
96	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
97	10-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
98	26-30 tahun	Pria	SMK	1-5 tahun
99	>40 tahun	Wanita	SMK	11-15 tahun
100	46-40 tahun	Pria	SMK	6-10 tahun

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	24	24,0	24,0	24,0
26-30 tahun	40	40,0	40,0	64,0
31-35 tahun	17	17,0	17,0	81,0
36-40 tahun	13	13,0	13,0	94,0
>40 tahun	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	69	69,0	69,0	69,0
Wanita	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMK	40	40,0	40,0	40,0
Diploma (D3)	6	6,0	6,0	46,0
Sarjana (S1)	54	54,0	54,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	61	61,0	61,0	61,0
6-10 tahun	23	23,0	23,0	84,0
11-15 tahun	14	14,0	14,0	98,0
>15 tahun	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability

1. Kinerja (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	6

2. Kinerja (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	5

3. Stres Kerja (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	8

4. Stres Kerja (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	7

5. Lingkungan Kerja (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,670	6

6. Lingkungan (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	5

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,5300	17,6900	19,1500
	Std. Deviation	4,82304	2,64268	3,80424
Most Extreme Differences	Absolute	,120	,109	,129
	Positive	,068	,109	,129
	Negative	-,120	-,101	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		1,197	1,088	1,288
Asymp. Sig. (2-tailed)		,114	,188	,073

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas

HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	271,588	22	12,345	,819	,694
		Linearity	48,137	1	48,137	3,192	,078
		Deviation from Linearity	223,451	21	10,641	,706	,815
	Within Groups		1161,162	77	15,080		
	Total		1432,750	99			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	293,313	14	20,951	1,563	,107
		Linearity	50,389	1	50,389	3,759	,056
		Deviation from Linearity	242,925	13	18,687	1,394	,179
	Within Groups		1139,437	85	13,405		
	Total		1432,750	99			

Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Stres Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 ^a	,082	,063	3,68297

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,017	2	58,508	4,313	,016 ^a
	Residual	1315,733	97	13,564		
	Total	1432,750	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,065	3,008		6,006	,000		
Stres Kerja	-,172	,078	-,218	-2,216	,029	,975	1,026
Lingkungan Kerja	,320	,142	,222	2,253	,026	,975	1,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia ^a	.	Enter
2	Stres Kerja ^a	.	Enter
3	Lingkungan Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,179 ^a	,032	-,009	3,82051	,032	,790	4	95	,535
2	,255 ^b	,065	,015	3,77550	,033	3,279	1	94	,073
3	,325 ^c	,106	,048	3,71129	,041	4,280	1	93	,041

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Stres Kerja

c. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,098	4	11,525	,790	,535 ^a
	Residual	1386,652	95	14,596		
	Total	1432,750	99			
2	Regression	92,839	5	18,568	1,303	,270 ^b
	Residual	1339,911	94	14,254		
	Total	1432,750	99			
3	Regression	151,796	6	25,299	1,837	,100 ^c
	Residual	1280,954	93	13,774		
	Total	1432,750	99			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Stres Kerja

c. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	18,513	1,843		10,045	,000			
Usia	-,399	,338	-,122	-1,181	,240	-,097	-,120	-,119
Jenis Kelamin	1,218	,838	,149	1,454	,149	,128	,148	,147
Tingkat Pendidikan	,095	,404	,024	,235	,814	,033	,024	,024
Masa Kerja	-,139	,483	-,029	-,287	,774	-,018	-,029	-,029
2 (Constant)	22,947	3,052		7,520	,000			
Usia	-,441	,334	-,134	-1,318	,191	-,097	-,135	-,131
Jenis Kelamin	1,073	,832	,131	1,290	,200	,128	,132	,129
Tingkat Pendidikan	,037	,400	,010	,094	,926	,033	,010	,009
Masa Kerja	-,250	,481	-,053	-,519	,605	-,018	-,053	-,052
Stres Kerja	-,145	,080	-,184	-1,811	,073	-,183	-,184	-,181
3 (Constant)	17,490	3,994		4,379	,000			
Usia	-,239	,343	-,073	-,696	,488	-,097	-,072	-,068
Jenis Kelamin	1,055	,818	,129	1,290	,200	,128	,133	,126
Tingkat Pendidikan	,144	,397	,037	,364	,717	,033	,038	,036
Masa Kerja	-,321	,474	-,068	-,676	,501	-,018	-,070	-,066
Stres Kerja	-,169	,080	-,214	-2,125	,036	-,183	-,215	-,208
Lingkungan Kerja	,312	,151	,217	2,069	,041	,188	,210	,203

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables^c

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Stres Kerja	-,184 ^a	-1,811	,073	-,184	,966
	Lingkungan Kerja	,184 ^a	1,745	,084	,177	,894
2	Lingkungan Kerja	,217 ^b	2,069	,041	,210	,875

a. Predictors in the Model: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia

b. Predictors in the Model: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Stres Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia ^a	.	Enter
2	Lingkungan Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,179 ^a	,032	-,009	3,82051	,032	,790	4	95	,535
2	,250 ^b	,063	,013	3,78005	,030	3,045	1	94	,084

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Lingkungan Kerja

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,098	4	11,525	,790	,535 ^a
	Residual	1386,652	95	14,596		
	Total	1432,750	99			
2	Regression	89,603	5	17,921	1,254	,290 ^b
	Residual	1343,147	94	14,289		
	Total	1432,750	99			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Lingkungan Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	18,513	1,843		10,045	,000			
Usia	-,399	,338	-,122	-1,181	,240	-,097	-,120	-,119
Jenis Kelamin	1,218	,838	,149	1,454	,149	,128	,148	,147
Tingkat Pendidikan	,095	,404	,024	,235	,814	,033	,024	,024
Masa Kerja	-,139	,483	-,029	-,287	,774	-,018	-,029	-,029
2 (Constant)	13,251	3,524		3,760	,000			
Usia	-,221	,349	-,067	-,633	,528	-,097	-,065	-,063
Jenis Kelamin	1,223	,829	,149	1,476	,143	,128	,150	,147
Tingkat Pendidikan	,194	,404	,049	,481	,632	,033	,050	,048
Masa Kerja	-,183	,479	-,039	-,383	,702	-,018	-,040	-,038
Lingkungan Kerja	,265	,152	,184	1,745	,084	,188	,177	,174

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables^b

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Lingkungan Kerja	,184 ^a	1,745	,084	,177	,894

a. Predictors in the Model: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia ^a	.	Enter
2	Lingkungan Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,179 ^a	,032	-,009	3,82051	,032	,790	4	95	,535
2	,250 ^b	,063	,013	3,78005	,030	3,045	1	94	,084

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Lingkungan Kerja

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,098	4	11,525	,790	,535 ^a
	Residual	1386,652	95	14,596		
	Total	1432,750	99			
2	Regression	89,603	5	17,921	1,254	,290 ^b
	Residual	1343,147	94	14,289		
	Total	1432,750	99			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Lingkungan Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	18,513	1,843		10,045	,000			
Usia	-,399	,338	-,122	-1,181	,240	-,097	-,120	-,119
Jenis Kelamin	1,218	,838	,149	1,454	,149	,128	,148	,147
Tingkat Pendidikan	,095	,404	,024	,235	,814	,033	,024	,024
Masa Kerja	-,139	,483	-,029	-,287	,774	-,018	-,029	-,029
2 (Constant)	13,251	3,524		3,760	,000			
Usia	-,221	,349	-,067	-,633	,528	-,097	-,065	-,063
Jenis Kelamin	1,223	,829	,149	1,476	,143	,128	,150	,147
Tingkat Pendidikan	,194	,404	,049	,481	,632	,033	,050	,048
Masa Kerja	-,183	,479	-,039	-,383	,702	-,018	-,040	-,038
Lingkungan Kerja	,265	,152	,184	1,745	,084	,188	,177	,174

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables^b

Model	Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Lingkungan Kerja	,184 ^a	1,745	,084	,177	,894

a. Predictors in the Model: (Constant), Masa Kerja, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan
Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan**

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

		Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Usia	Pearson Correlation	1	,160	-,074	-,076	-,070	-,288**	-,097
	Sig. (2-tailed)		,112	,465	,450	,491	,004	,335
	N	100	100	100	100	100	100	100
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	,160	1	-,030	,036	-,110	-,044	,128
	Sig. (2-tailed)	,112		,765	,724	,276	,661	,206
	N	100	100	100	100	100	100	100
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	-,074	-,030	1	-,142	-,053	-,122	,033
	Sig. (2-tailed)	,465	,765		,157	,600	,228	,746
	N	100	100	100	100	100	100	100
Masa Kerja	Pearson Correlation	-,076	,036	-,142	1	-,115	,093	-,018
	Sig. (2-tailed)	,450	,724	,157		,256	,357	,857
	N	100	100	100	100	100	100	100
Stres Kerja	Pearson Correlation	-,070	-,110	-,053	-,115	1	,158	-,183
	Sig. (2-tailed)	,491	,276	,600	,256		,116	,068
	N	100	100	100	100	100	100	100
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-,288**	-,044	-,122	,093	,158	1	,188
	Sig. (2-tailed)	,004	,661	,228	,357	,116		,062
	N	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-,097	,128	,033	-,018	-,183	,188	1
	Sig. (2-tailed)	,335	,206	,746	,857	,068	,062	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

SQRT	Relibel 2 (X1) x Reliabel 1 (X2)
0,824	0,552
0,670	0,743
a=	0,410

SQRT	Relibel 2 (X1) x Reliabel 2 (Y)
0,824	0,630
0,765	0,794
b=	0,500

SQRT	Relibel 1 (X2) x Reliabel 2 (Y)
0,67	0,513
0,765	0,716
c=	0,367

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Correlations	MEAN	SD	AVE	Stress Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Usia	2,3663	1,15519	-	-0,070	-0,288	-0,097
Jenis Kelamin	1,3969	0,46352	-	-0,110	-0,044	0,128
Pendidikan	2,1485	0,96318	-	-0,053	-0,122	0,033
Masa Kerja	1,5644	0,80518	-	-0,115	0,093	-0,018
Stress Kerja	26,5300	4,82304	0,710	,710	0,158	-0,183
Lingkungan Kerja	17,6900	2,64268	0,770	0,410	0,770	0,188
Kinerja Karyawan	19,1500	3,80424	0,570	0,500	0,367	0,570

