



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
PADA PT BEST LOGISTICS SERVICE INDONESIA)**

**By**

**Siti Apriyani  
014201705046**

**Skripsi dipersembahkan untuk  
Fakultas Bisnis Universitas Presiden sebagai  
syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana  
dalam bidang ilmu Manajemen**

**Agustus 2022**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis limpahkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BEST LOGISTICS SERVICE INDONESIA. Skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, President University. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua serta adik saya yang memberikan bimbingan, motivasi, dukungan, nasehat dan doa yang tidak ternilai harganya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Assc Prof. Dr. Dedi Rianto Rahadi selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatian untuk memberikan bimbingan serta pengarahan selama ini.
3. Dr.,Dra. Genoveva Claudia, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, President University dan seluruh jajaran Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis President University.

4. Seluruh staff akademik, perpustakaan dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bantuan selama masa studi.
5. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan kerjasamanya untuk mengisi kuesioner guna kelancaran penulisan skripsi ini.

Cikarang, Indonesia, 29 Juli 2022



Siti Apriyani

# TURNITIN

## SKRIPSI FULL

by siti apriyani

---

### ORIGINALITY REPORT

---

**6%**

SIMILARITY INDEX

**5%**

INTERNET SOURCES

**1%**

PUBLICATIONS

**2%**

STUDENT PAPERS

---

### PRIMARY SOURCES

---

**1**

**eprints.uny.ac.id**

Internet Source

**3%**

**2**

**text-id.123dok.com**

Internet Source

**1%**

**3**

**repositori.usu.ac.id**

Internet Source

**<1%**

**4**

**Submitted to Udayana University**

Student Paper

**<1%**

**5**

**www.scribd.com**

Internet Source

**<1%**

**6**

**Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia**

Student Paper

**<1%**

**7**

**id.123dok.com**

Internet Source

**<1%**

**8**

**Submitted to Sriwijaya University**

Student Paper

**<1%**

**9**

**johannessimatupang.wordpress.com**

Internet Source

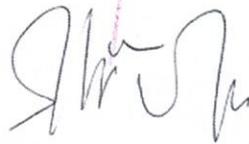
**<1%**

---

**LEMBAR PERSETUJUAN  
DEWAN PENGUJI**

Dengan ini, Penguji menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BEST LOGISTICS SERVICE INDONESIA** “ yang diajukan oleh Siti Apriyani jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis dinilai dan disetujui untuk lulus sidang pada tanggal 1 Agustus 2022

**Dewan Penguji**



**DR. Bruno Rummyaru, MA**

**Ketua Penguji**



**Hernawati Wibawati Retno Wiratih, S.Pd., MSc**

**Penguji 2**



**Ascc Prof. Dr. Dedi Rianto Rahadi**

**Penguji 3**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Dalam kapasitas saya sebagai mahasiswa aktif Universitas Presiden dan sebagai penulis skripsi menyatakan di bawah ini:

Nama : Siti Apriyani  
NIM : 014201705046  
Program Studi : Manajemen - Human Resource  
Fakultas : Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya berjudul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BEST LOGISTICS SERVICE INDONESIA**. adalah yang terbaik dari pengetahuan dan kepercayaan saya, karya asli berdasarkan prinsip-prinsip akademik yang sehat. Jika ada plagiarisme yang terdeteksi dalam skripsi ini, saya bersedia bertanggung jawab secara pribadi atas konsekuensi dari tindakan plagiarisme ini, dan akan menerima sanksi terhadap tindakan ini sesuai dengan aturan dan kebijakan Universitas Presiden.

Saya juga menyatakan bahwa karya ini, baik secara keseluruhan atau sebagian, belum diserahkan ke universitas lain untuk mendapatkan gelar dalam bidang akademis.

Cikarang, 29 Juli 2022

  
Siti Apriyani

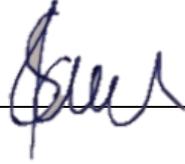
## **IZIN HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL**

<b>Judul Skripsi</b>	<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BEST LOGISTICS SERVICE INDONESIA</b>
----------------------	---

1. Dengan ini penulis memberikan hak cipta kepada pihak President University untuk kontribusi yang disebutkan di atas, di mana Universitas memiliki hak eksklusif untuk menerbitkan dan menterjemahkan secara seluruhnya atau beberapa bagian.
  
2. Penulis tetap memiliki hak untuk menerbitkan kembali versi pratinjau dari kontribusinya tanpa biaya dan melakukan pemberitahuan kepada Universitas tentang keinginan untuk melakukan dan untuk memastikan bahwa publikasi yang dilakukan oleh Universitas, dilakukan dengan benar dan bahwa pemberitahuan hak cipta yang relevan adalah pengulangan kata demi kata.
  
3. Penulis menjaga moral dan semua hak kepemilikan selain hak cipta, seperti hak paten dan trademark terhadap proses atau prosedur yang dijelaskan dalam kontribusi tersebut.
  
4. Penulis menjamin kontribusi tersebut asli, belum pernah dipublikasikan sebelumnya dan tidak pernah dipertimbangkan untuk dipublikasikan di tempat lain dan bahwa izin yang diperlukan untuk mengutip atau memproduksi ilustrasi dari sumber lain telah diperoleh.
  
5. Penulis menjamin bahwa kontribusi tersebut tidak mengandung pelanggaran hak cipta yang ada atau hak pihak ketiga atau materi yang tidak

senonoh, memfitnah atau melanggar hukum dan akan mengganti kerugian Universitas terhadap semua klaim yang timbul dari pelanggaran tersebut.

6. Penulis menyatakan bahwa penulis tambahan, atas kontribusinya mengetahui kesepakatan ini dan juga menyetujui jaminan di atas.

Nama	Siti Apriyani
Tanggal	29 Juli 2022
Tandatangan	

## **PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai anggota civitas akademika Universitas Presiden, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Apriyani  
NIM : 014201705046  
Program Studi : Manajemen - Human Resource

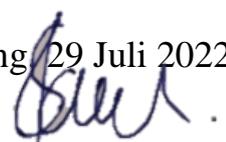
Untuk tujuan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, setifikasi, dan persetujuan untuk memberikan Universitas Presiden hak bebas royalti noneksklusif atas laporan akhir saya dengan judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Best Logistics Service Indonesia)**

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, Universitas Presiden berhak untuk berbicara, mengonversi, mengelola dalam base, mempertahankan, dan menerbitkan laporan akhir saya. Merupakan kewajiban bagi Universitas Presiden untuk menyebutkan nama saya sebagai pemilik hak cipta dari laporan akhir saya.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Cikarang 29 Juli 2022



Siti Apriyani

**PERSETUJUAN PEMBIMBING UNTUK JURNAL  
ATAU RESPOSITORI INSTITUSI**

Sebagai anggota civitas akademika dari Universitas Presiden, saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Assc Prof. Dr. Dedi Rianto Rahadi  
Nomor Karyawan : 0205126801  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

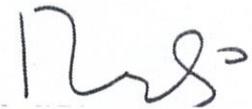
menyatakan bahwa tugas akhir di bawah ini.

Judul Tugas Akhir : “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Best Logistics Service Indonesia)

Nama Penulis : Siti Apriyani  
NIM : 014201705046

akan dipublikasikan di repository institusi.

Cikarang, 29 Juli 2022



Assc Prof. Dr. Dedi Rianto Rahadi

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>TURNITIN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	v
<b>IZIN HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL</b> .....	vi
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH</b> .....	viii
<b>PERSETUJUAN BIMBINGAN UNTUK JURNAL</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Pustaka .....	9
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3. Stres Kerja.....	22
2.2. Pengembangan Hipotesis .....	24
2.3. Kerangka Pemikiran.....	24
2.4. Research Gap.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian.....	29
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.2.1. Populasi.....	30
3.2.2. Sampel.....	30
3.3. Definisi Operasional.....	31

3.3.1. Variabel Dependen.....	31
3.3.2. Variabel Independen.....	32
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4.1. Jenis Data.....	34
3.4.2. Sumber Data.....	34
3.4.3. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.4. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	35
3.5. Desain Analisa Data.....	36
3.5.1. Uji Validitas.....	36
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	36
3.5.3. Analisa Deskriptif.....	37
3.5.4. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.5. Pengujian Hipotesis.....	39
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1. Deskripsi Perusahaan.....	41
4.1.2. Lokasi Perusahaan.....	42
4.1.3. Visi dan Kebijakan Perusahaan.....	42
4.2. Hasil Penelitian.....	43
4.2.1. Hasil Analisis Deskriptif.....	43
4.2.2. Hasil Uji Prasyarat Analisis.....	48
4.2.3. Pengujian Hipotesis.....	50
4.3. Pembahasan.....	52
4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.3.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	54
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	56
5.2. Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Best Logistics Service Indonesia. (2) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Best Logistics Service Indonesia dan (3) Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT Best Logistics Service Indonesia. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT Best Logistics Service Indonesia bagian packing yang berjumlah 53 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Best Logistics Service Indonesia dengan nilai nilai *Sig.* sebesar 0,021 dan nilai T hitung diperoleh nilai 2,379. (2) Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Best Logistics Service Indonesia dengan nilai *Sig.* sebesar 0,446 dan nilai T hitung diperoleh nilai 0,768 (3) Lingkungan Kerja dan Stress Kerja tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Best Logistics Service Indonesia dengan nilai *Sig.* sebesar 0,065 dan nilai F hitung diperoleh nilai 2,888.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of: (1) work environment on employee performance at PT Best Logistics Service Indonesia. (2) Job Stress on the Performance of PT Best Logistics Service Indonesia's Employees and (3) Work Environment and Work Stress on the Performance of PT Best Logistics Service Indonesia. This research includes causal associative research using a quantitative approach. The sample in this study was the entire population of employees of PT Best Logistics Service Indonesia in the packing section, which amounted to 53 people. The data was collected using a questionnaire while the data analysis was carried out using multiple regression analysis. Data collected with questionnaire. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis of this study. The results of this study indicate that: (1) the work environment has an influence on the performance of employees of PT Best Logistics Service Indonesia with values of Sig. of 0.021 and the calculated T value obtained a value of 2.379. (2) Job stress has no effect on the performance of employees of PT Best Logistics Service Indonesia with a value of Sig. of 0.446 and the calculated T value obtained a value of 0.768 (3) the work environment and work stress do not have a joint influence on the performance of employees of PT Best Logistics Service Indonesia with a value of Sig. of 0.065 and the calculated F value obtained a value of 2.888.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Stress, Employee Performance*

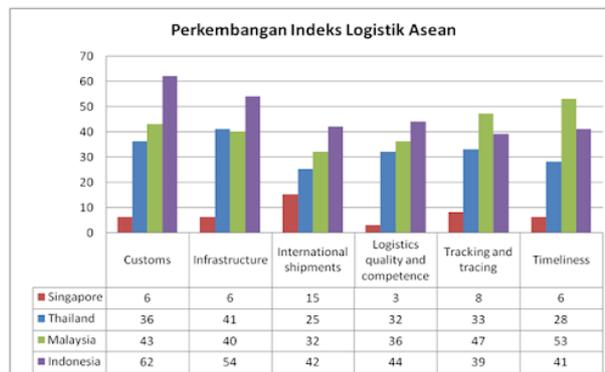
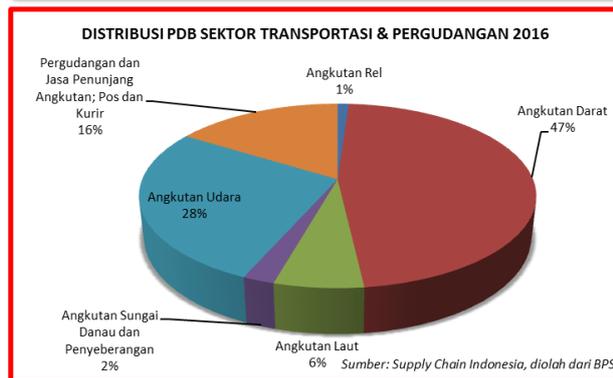
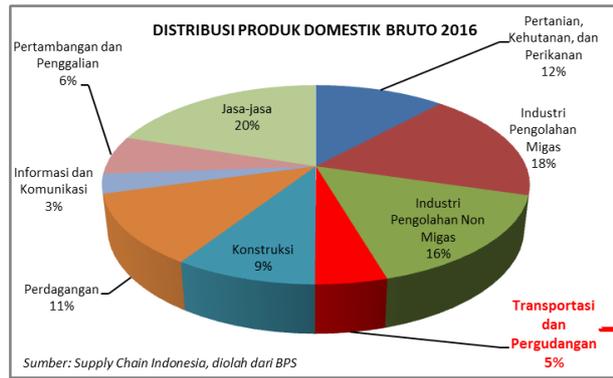
# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Persaingan global di bidang industri saat ini semakin ketat di tengah derasnya perkembangan pengetahuan dan teknologi. Perkembangan industri saat ini sangat bergantung pada infrastruktur dan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah perusahaan. Sumber daya manusia harus diperhatikan paling utama perkembangannya karena dengan SDM yang baik dan profesional akan sangat memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan. Pada saat ini karyawan merupakan aset terpenting dari sebuah perusahaan. Dengan menitikberatkan pada kepuasan karyawan terhadap perusahaan, diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik pada saat bekerja. Maka dari itu perusahaan harus mampu menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan yang dikur dari kualitas dan kuantitas. (Potale dan Uhing (2015 : 65).

Bisnis logistik merupakan salah satu sektor usaha yang saat ini memiliki tingkat pertumbuhan yang tinggi, seiring dengan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dan perkembangan teknologi yang semakin canggih. Peran perusahaan logistik di Indonesia juga akan terus berkembang seiring pertumbuhan ekonomi yang semakin membaik. Perkembangan tersebut harus didukung dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai sistem logistik yang efektif dan efisien. Sektor logistik juga menghadapi tantangan internasional.

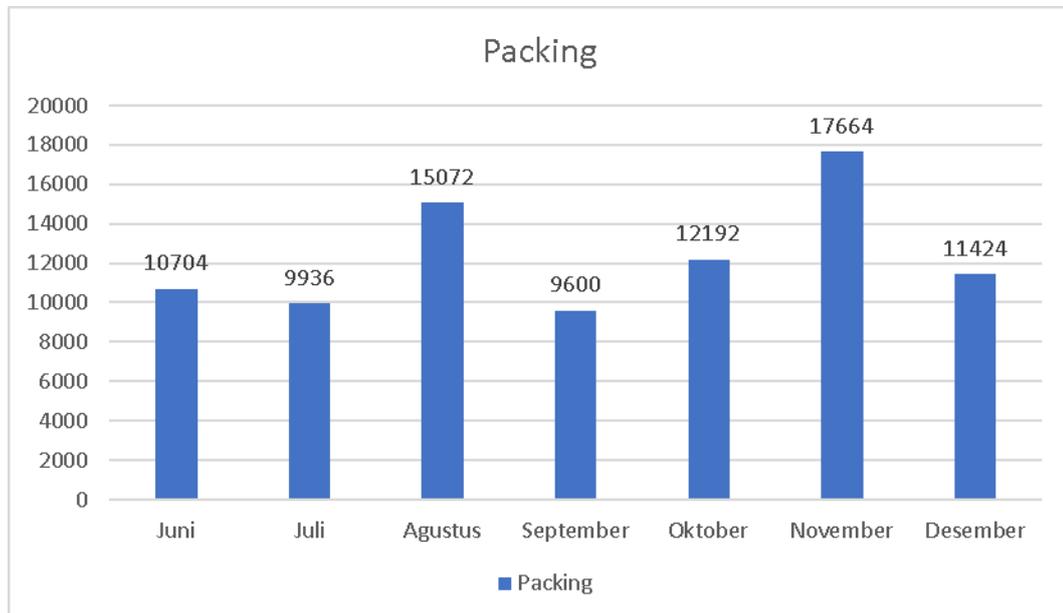


Sumber : Supply Chain Indonesia, diolah dari BPS

### Gambar 1.1 Gambaran Bisnis Logistik di Indonesia & Internasional

PT Best Logistics Service Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing yang bergerak di bidang logistik yang beralamat di Jalan Meranti 3 Blok L10 No.1 Kawasan Industri Delta Silicon 1, Desa Sukaresmi, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Saat ini PT Best Logistics Service Indonesia mempunyai 6 area kerja yang semuanya bergerak di bidang logistik untuk *supporting* kepada perusahaan manufaktur otomotif. Setiap area kerja PT Best

Logistics Service Indonesia mempunyai karakteristik lingkungan kerja yang berbeda-beda. PT Best Logistics Service Indonesia harus berkinerja baik dalam melayani permintaan pelanggan yang rata-rata adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur otomotif. Sebagaimana diketahui bersama perusahaan di bidang manufaktur otomotif merupakan perusahaan dengan kinerja yang tinggi, sehingga PT Best Logistics Service Indonesia juga dituntut dapat mengikuti kinerja produktifitas yang tinggi juga. Hal ini tentunya tidak lepas dari sumberdaya manusia yang ada didalamnya atau karyawan PT Best Logistics Service Indonesia itu sendiri. Karena karyawan merupakan komponen utama yang sangat penting di PT Best Logistics Service Indonesia, karyawan tersebut dituntut untuk mampu bekerja berkinerja tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, PT Best Logistics Service Indonesia membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil untuk mencapai produktivitas yang tinggi.



**Gambar 1.2 Hasil Kinerja Packing di PT Best Logistics Service Indonesia**

Berdasarkan data actual packing diatas terjadi fluktuasi pencapaian packing di PT Best Logistics Service Indonesia. Hal ini perlu dilakukan penelitian

terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor bagian packing di PT Best Logistics Service Indonesia, perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan karyawan merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Dari hasil observasi dengan pra survey pada bulan Januari 2021 dengan menggunakan metode kuisisioner dengan karyawan menunjukkan bahwa terdapat beberapa factor yang menyebabkan fluktuasi kinerja packing di PT Best Logistics Service Indonesia. Berikut tabel ringkasan terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

**Tabel 1.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Packing**

No	Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
1	Stres kerja yang tinggi
2	Lingkungan kerja yang kurang kondusif

Berdasarkan Kuisisioner dengan 15 karyawan PT Best Logistics Service Indonesia, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Penyebab yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Packing**

No	Penyebab yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Stres Kerja	6	41
2	Lingkungan Kerja	7	46
3	Konflik antar Rekan Kerja	2	13

Lingkungan kerja diperusahaan PT Best Logistics Service Indonesia seperti halnya perusahaan logistik lainnya, merupakan Gedung yang diperuntukkan untuk pergudangan yang dipakai untuk proses packing

manufacturing otomotif. Lingkungan kerja adalah hubungan umum yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu di tempat kerja adalah lingkungan kerja. Ketika karyawan melakukan aktivitas kerja, karyawan berada di lingkungan kerja, dan segala bentuk interaksi yang berhubungan dengan karyawan tersebut termasuk lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sebagian lingkungan kerja dan dapat dijelaskan sebagai berikut: mengukur lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi (Noah & Steve, 2012: 37) . Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok(Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja pada perusahaan PT Best Logistics Service Indonesia dapat diperlihatkan pada gambar 1.3.



**Gambar 1.3 Kondisi area kerja PT Best Logistics Service Indonesia**

Berdasarkan gambar diatas kegiatan pekerjaan yang dilakukan di PT Best Logistics Sercive Indonesia yaitu melayani permintaan customer yang rata-rata adalah manufaktur otomotif. Dimana sangat diutamakan dibagian area packing dari mulai proses kedatangan unit, proses inspeksi, supply unit ke packing, proses packing, penyimpanan barang ke finish good, sampai proses export. Sehingga sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Lingkungan yang bersih, nyaman, aman dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut: konflik, komunikasi, waktu kerja, beban kerja. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para medical representative. Adanya beban kerja di perusahaan dikarenakan meningkatnya permintaan pelanggan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Adanya beban kerja yang tinggi berdampak stress kerja karyawan. Menurut Turpin (2020) Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja untuk menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomis, setiap beban kerja yang dipikul oleh seorang individu harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan mental pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban fisik dan beban mental. Stres fisik dapat berupa pekerjaan berat seperti mengangkat, menyusui, mendorong. Sedangkan beban mental dapat berupa tingkat kompetensi dan efisiensi seseorang dalam bekerja dengan orang lain. Untuk itulah maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stress kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan di PT Best Logistics Service Indonesia dari hasil observasi yang dilakukan yaitu selain tekanan kerja yang tinggi adanya suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif, ruangan kerja yang sempit, penerangan yang kurang penyimpanan barang yang tidak pada tempatnya, area kantin yang kotor, merupakan masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja. Oleh karena itu dari pernyataan-pernyataan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan berfokus pada faktor lingkungan kerja dan stres kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan PT Best Logistics Service Indonesia”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil observasi di PT Best Logistics Service Indonesia, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan penurunan kinerja
2. Tekanan dalam bekerja tinggi yang memicu stres kerja menyebabkan penurunan kinerja
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan ditambah stress kerja yang tinggi menyebabkan penurunan kinerja

## **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

## **1.4. Sistematika Penulisan**

Bab satu adalah pendahuluan, menggambarkan gambaran umum tentang industri logistik di dunia internasional dan di dalam negeri, dimana kinerja karyawan merupakan hal paling penting dalam menunjang industri logistik, termasuk identifikasi masalah terkait kinerja karyawan di bidang industri logistik.

Bab dua adalah tinjauan pustaka terdiri dari kajian pustaka, perumusan hipotesis, kerangka penelitian, dan kesenjangan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Bab tiga adalah metodologi penelitian, mewakili penjelasan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, metode pengumpulan data dan desain analisa data.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2013) Kinerja karyawan merupakan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan suatu hal, baik bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Dalam konteks organisasi, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dengan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai penyelesaian tugas atau keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan oleh seorang karyawan (Hamid & Hassan, 2015). Selain itu, komitmen pendekatan kinerja memandang karyawan sebagai sumber daya atau aset, dan menghargai suara mereka. Kinerja karyawan memainkan peran penting untuk kinerja organisasi. Kinerja karyawan pada awalnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat meliputi: kuantitas output, kualitas output, ketepatan waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, kerja sama (Güngör, 2011), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai catatan hasil yang dicapai, untuk masing-masing fungsi pekerjaan, selama periode waktu tertentu. Jika dilihat dengan cara ini, kinerja

adalah direpresentasikan sebagai distribusi hasil yang dicapai, dan kinerja dapat diukur dengan menggunakan berbagai parameter yang menggambarkan patem karyawan kinerja dari waktu ke waktu. Di sisi lain, Robbins dan Judge (2012: 555) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan untuk melakukan keseluruhan pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan berarti karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaan dengan baik (sesuai dengan standar yang ditetapkan) dan karyawan berperilaku positif, yang tercermin dalam sikapnya mematuhi peraturan perusahaan dll. Faktor kinerja karyawan terdiri dari tiga elemen, yaitu: task performance, citizenship, dan counterproductivity. Kinerja karyawan yang baik telah dikaitkan dengan peningkatan persepsi konsumen terhadap kualitas layanan, sementara kinerja karyawan yang buruk telah dikaitkan dengan peningkatan keluhan pelanggan dan pengalihan merek. Untuk menyimpulkan, kinerja karyawan dapat dipahami secara sederhana sebagaimana aktivitas terkait yang diharapkan dari seorang pekerja dan seberapa baik kegiatan itu dilaksanakan. Lalu, banyak direktur personalia menilai kinerja karyawan masing-masing anggota staf pada dasar tahunan atau triwulanan untuk membantu karyawan mengidentifikasi area yang disarankan untuk dilakukan perbaikan.

#### **2.1.1.2 Mengukur Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Indikator kinerja (Performance Indicator) sering disamakan dengan ukuran kinerja (Performance Measure), namun sebenarnya

berbeda meskipun sama-sama digunakan dalam pengukuran kinerja. Pada indikator kinerja (Performance Indicator) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif saja. Sedangkan ukuran kinerja (Performance Measure) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung (Abdullah, 2014). Kriteria kinerja harus jelas, jelas menjelaskan, relevan dengan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan dapat dicapai. Kriteria tidak boleh mencakup faktor-faktor di luar kendali individu karyawan (Reva Ragam Santika, Liswandi, Zainur Hidayah. (2021). Pengawas juga perlu dilatih untuk memberikan hal yang teratur, bermakna dan umpan balik yang membangun. Karyawan juga harus diberikan pelatihan yang sesuai dan peluang pengembangan untuk mengatasi kelemahan dalam kinerja yang diidentifikasi melalui proses penilaian. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan . Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang

hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Bangun Wilson, 2012).

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan kerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. (Bangun, 2012)

#### 1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

#### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atau pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

### 5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

#### 2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Genoneva (2014: 2), Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: kecerdasan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan internal, lingkungan kerja, gaji dan sistem manajemen Perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, gaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Pendapat diatas sejalan dengan pendapat beberapa ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti pendapat Luthan dan Kasmir (2016), yang berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti :

1. Pengetahuan

2. Pekerjaan

- 3.Keahlian

- 4.Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

a) Kepuasan Kerja

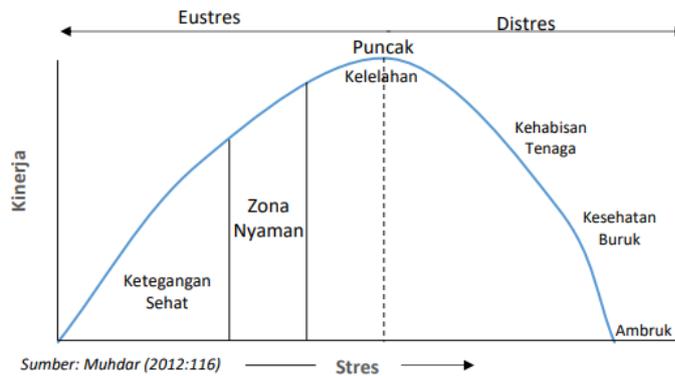
Richard, Robert dan Gordon (2012: 312) menegaskan bahwa “Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dll. Karyawan yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi cenderung bertahan dengan organisasi. Karyawan yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi pekerjaan dan peran mereka, dan membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota organisasi. Karyawan yang tidak puas cenderung mengabaikan pemimpin mereka dan terlibat dalam berbagai perilaku kontraproduktif. Dalam organisasi, kepuasan

kerja digunakan sebagai tujuan organisasi. Kepuasan adalah kunci keberhasilan perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi. Kepuasan kerja sangat meningkatkan efisiensi organisasi dan meningkatkan moral dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dijadikan sebagai suatu sistem yang berkelanjutan agar karyawan yang terlibat dalam melakukan pekerjaan merasa nyaman. Kepuasan kerja juga mempengaruhi keadaan psikologis seseorang. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya menjadi depresi. Karyawan seperti ini sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, cepat merasa lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dari pekerjaan, dan terlibat dalam kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Pada saat yang sama, karyawan yang mencapai kepuasan kerja umumnya memiliki catatan kehadiran dan pergantian yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pekerja, dan (kadang-kadang) berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan atau organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

b) Tingkat Stres

Sejalan dengan meningkatnya stres, meningkat pula kinerja manusia sampai pada titik tertentu. Sebagian besar orang mempunyai rentang stres yang optimal atau “Zona Nyaman” yang membuatnya merasa nyaman. Jika karyawan melampaui zona nyaman, akan timbul rasa lelah yang merupakan tanda untuk

mengurangi tingkat stres. Jika itu tidak dilakukan, maka ia akan kehabisan tenaga, sakit dan akhirnya ambruk.



**Gambar 2.1 Kurva Stres**

Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dialami serta besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bisa membuat karyawan tersebut rentang terhadap timbulnya stres. Stres yang timbul dan berlangsung secara terus-menerus berpotensi menimbulkan kecemasan.

c) Kondisi Fisik Pekerjaan

Manajemen yang baik mengacu pada manajemen yang memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, karena itulah yang dibutuhkan karyawannya. Lingkungan kerja diyakini memiliki pengaruh besar dalam membentuk perilaku karyawan, dan lingkungan kerja memiliki posisi penting dalam lingkungan pengendalian. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). Umumnya, karyawan menjalankan tugasnya dan pekerjaannya. Kondisi fisik kerja dalam organisasi atau

perusahaan memegang peranan penting dalam kelancaran proses produksi, karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan memuaskan, tetapi juga meningkatkan prestasi kerjanya.

d) Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem kompensasi diberikan kepada pekerja secara objektif, adil dan terbuka, untuk memastikan bahwa pekerja puas dengan remunerasi yang mereka terima. Jika perusahaan memberikan remunerasi yang memadai kepada karyawan, maka saat merekrut karyawan, perusahaan akan menerima banyak pelamar. Dengan cara ini, perusahaan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk memilih sejumlah besar kandidat dan akan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mendapatkan karyawan yang berkualifikasi tinggi. (Mujanah: 2019)

e) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan langkah berikutnya setelah analisis pekerjaan. Tujuannya adalah untuk menguraikan dan mengatur tugas, tugas dan tanggung jawab menjadi satu unit kerja untuk pencapaian tujuan tertentu. Desain pekerjaan pada dasarnya adalah proses integrasi dari tanggung jawab pekerjaan atau konten dan kualifikasi tertentu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang sama. Dengan menguraikan tanggung jawab pekerjaan dengan sangat jelas dan juga membantu menarik calon yang tepat ke pekerjaan yang tepat. Selain itu juga membuat pekerjaan terlihat menarik dan terspesialisasi (Leon : 2019).

## 2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013), Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

### 2.1.2.1 Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut adalah sebagai berikut:

#### 2.1.2.1.1 Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Pemilihan warna dalam ruang kerja, sangat berpengaruh terhadap suasana hati karyawan, yang sangat mempengaruhi semangat karyawan pada saat berkerja.

#### 2.1.2.1.2 Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Selain itu penerangan yang buruk akan menyebabkan kesulitan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam hal ini penerangan yang buruk adalah

terlalu gelap atau terlalu terang, hal ini juga sudah diatur oleh pemerintah melalui peraturan tenaga kerja.

#### 2.1.2.1.3 Udara

Dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Udara juga berpengaruh terhadap suhu ruangan, sehingga dengan suhu yang ideal akan membuat kinerja karyawan semakin baik, sebaliknya jika suhu ruang kerja tinggi atau terlalu rendah akan menyebabkan karyawan mudah lelah atau tidak nyaman dalam bekerja. Suhu ruangan mempunyai standar masing-masing sesuai dengan jenis pekerjaan, hal ini juga sudah diatur oleh pemerintah melalui peraturan tenaga kerja.

#### 2.1.2.1.4 Suara Bising

Bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Dikarenakan pendengaran yang terganggu akan mengakibatkan konsentrasi karyawan menjadi terganggu, mengakibatkan ketidaknyamanan pada karyawan saat bekerja, kebisingan mempunyai standar nilai ambang batas yang diterima oleh pekerja, hal ini juga sudah diatur oleh pemerintah melalui peraturan tenaga kerja

#### 2.1.2.1.5 Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Ruang gerak yang terbatas dapat menyebabkan kesulitan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada saat bekerja.

#### 2.1.2.1.6 Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

#### 2.1.2.1.7 Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Selain itu lingkungan bersih juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin bersih dan rapi sebuah tempat kerja akan membuat nyaman karyawan, sehingga dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja.

#### 2.1.2.2 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 bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non material merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja internal perusahaan. Itu bisa berasal dari hubungan antara atasan dan bawahan. Bisa juga hubungan antar rekan kerja, atau hubungan antar bawahan. Tentunya lingkungan kerja non fisik sangatlah penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non-olahraga yang baik maka akan mempengaruhi hubungan antar karyawan. Efeknya mungkin bermusuhan satu sama lain, menjatuhkan satu sama lain. Pekerjaan itu juga tidak bisa dilakukan secara optimal. Dalam lingkungan kerja non-olahraga terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi perilaku pegawai, seperti:

#### 2.1.2.2.1 Tanggung jawab pekerjaan

Dengan adanya tanggung jawab pekerjaan, karyawan mengetahui apa saja tanggung jawabnya di perusahaan. Dari penugasan kerja, hasil kerja hingga sikap mereka dalam bekerja.

#### 2.1.2.2.2 Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan dengan struktur kerja dan organisasi yang baik. Dengan cara ini, pekerjaan yang ada juga memenuhi kebutuhan perusahaan.

#### 2.1.2.2.3 Komunikasi yang lancar

Komunikasi adalah bagian penting dari pekerjaan. Dengan cara ini, karyawan harus merasakan adanya komunikasi yang baik, lancar dan terbuka antara rekan kerja dan atasan.

#### 2.1.2.2.4 Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasakan adanya hubungan kerjasama yang baik antar kelompok. Inilah yang membuat pekerjaan lebih lancar dan mudah.

### 2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerjadiukur melalui indikator sebagai berikut:

#### 2.1.2.3.1 Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan

perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

#### 2.1.2.3.2 Hubungan dengan rekan kerja

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

#### 2.1.2.3.3 Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Semua perusahaan harus mematuhi indikator lingkungan kerja. Jika hal tersebut dapat tercapai maka karyawan yang bekerja didalamnya akan merasa nyaman dan juga dapat menunjukkan kinerja yang terbaik. Baik perusahaan maupun karyawan akhirnya bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

### 2.1.3 **Stres Kerja**

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013: 108) stres kerja memiliki tiga dimensi sebagai berikut.

(1) Beban kerja, adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.

(2) Konflik peran, konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.

(3) Ambiguitas peran, ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut.

(1) Konflik, perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin.

(2) Komunikasi, Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik.

(3) Waktu Kerja, waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.

(4) Sikap Pimpinan, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas. (5) Beban Kerja, sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya satunya dilihat dari target perusahaan.

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

Dari tinjauan teori di atas penulis mengembangkan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia
2. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia
3. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas maka berikut ini adalah kerangka pemikiran terkait pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan:

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan bekerja di ruangan yang nyaman, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik, serta didukung oleh tim yang selalu bekerja sama dan saling menghormati, sehingga karyawan betah dan dapat melakukan kinerja terbaiknya. Sebaliknya jika karyawan berada dalam lingkungan kerja yang kotor, fasilitas yang kurang memadai, dan hubungan dengan kelompok kerja yang tidak harmonis maka karyawan tidak akan dapat bekerja dengan nyaman sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal.

### **2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja dapat membantu atau merugikan kinerja karyawan, tergantung pada tingkat stresnya. Pada saat tekanan rendah, atau tidak ada pekerja

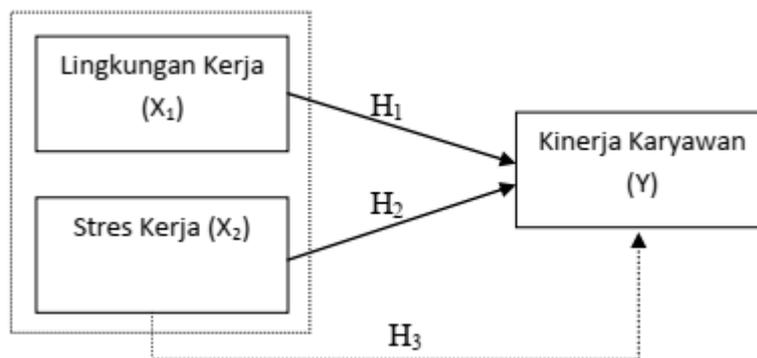
yang biasanya bekerja pada tingkat pencapaian yang dapat mereka capai pada saat itu, sehingga tidak ada lagi motivasi untuk melakukannya daripada sekarang. Terlalu banyak stres mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya, karyawan akan mengalami berbagai gejala stres yang dapat mengganggu kinerja pekerjaannya. Hubungan antara tekanan dan kinerja disebut model kinerja tekanan. Beberapa poin penting dapat ditarik dari model kinerja tekanan ini, di antaranya jika tidak ada tekanan, tidak akan ada tantangan kerja, dan kinerja cenderung rendah. Ketika tekanan meningkat, kinerja cenderung meningkat, karena tekanan dapat membantu karyawan menggunakan semua sumber daya mereka untuk memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan mereka. . Ketika tekanan mencapai "puncak", yang tercermin pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, tekanan tambahan tersebut seringkali tidak mengarah pada peningkatan prestasi kerja. Akhirnya bila tekanan menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena tekanan tersebut akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan diri, tidak dapat mengambil keputusan, dan berperilaku tidak teratur. Hasil yang paling ekstrim adalah kinerja nol, karena karyawan sakit atau tidak dapat bekerja, menyerah, cuti atau "melarikan diri" dari pekerjaan dan dapat dipecat.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan manfaat karyawan, antara lain pemberian gaji, dan penugasan tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan, agar tidak menimbulkan tekanan pada karyawan. Selain itu

karyawan juga harus diperhatikan dari segi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan, membuat karyawan betah bekerja, dan meningkatkan semangat kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk lebih memahami terkait kerangka pemikiran dalam penelitian ini berikut ini adalah skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini



**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

H1: ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia

H2: ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia

H3: ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia

## 2.4 Research Gap

Penelitian – penelitian terdahulu yang mengambil tema terkait pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Hulaifah Gaffar	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar	Kuantitatif	Stres Individu Stres Organisasi Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.
2	Dwi Septianto	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang	Kuantitatif	Lingkungan Kerja Stres Kerja Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.
3	Aldy Pambudi Wicaksono	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)	Kuantitatif	Lingkungan Kerja Stres Kerja Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA. Stres Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.

Tabel 2.2 Research Gap dari Penelitian Sebelumnya

No	Variabel Bebas	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Stres Kerja	Gaffar (2012)	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
		Septianto (2010)	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan
		Aldy (2017)	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2	Lingkungan Kerja	Septianto (2010)	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
		Aldy (2017)	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan diatas, terdapat perbedaan hasil-hasil dari penelitian tersebut atas pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan pengujian kembali atas Stres Kerja dan Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan perusahaan logistik otomotif sebagai unit analisis. Selain itu dalam penelitian ini penulis fokus terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan logistik manufaktur otomotif..

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019:65) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik, Metoda penelitian kuantitatif merupakan metoda survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2019:15). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.. Dengan desain ini baik variabel bebas maupun variabel terikat diobservasi sekaligus pada suatu saat yang sama. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberi gambaran dari variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian. Berdasarkan hal tersebut diatas, secara deskriptif penelitian ini bertujuan memperoleh ciri-ciri variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Secara verifikatif, penelitian ini bertujuan untuk mengadakan penelitian

sekaligus pengujian kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini diuji. Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan packing PT Best Logistics Service Indonesia berjumlah 53 orang yang semuanya akan dijadikan subjek pada penelitian ini.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel, pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang representative atau mewakili agar diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penulis mengambil 53 sampel dari total

jumlah karyawan yang berada distruktur organisasi Packing. Berdasarkan jumlah karyawan diatas, dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 53 orang.

### **3.3 Definisi Operasional**

Untuk memudahkan langkah penelitian ini, definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.3.1 Variabel Dependen**

Variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dan simbolnya diwakili oleh huruf Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT Best Logistics Service Indonesia. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang menurut skala yang berlaku untuk pekerjaan yang relevan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dari jawaban kuisioner seluruh karyawan yang terpilih sebagai sampel. Diantaranya item pertanyaan disesuaikan dengan indikator-indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja, seperti dibawah ini:

- a) Kualitas kerja: Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja
- b) Kuantitas kerja: Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan
- c) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan: Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

### 3.3.2 Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres. Definisi operasional dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini adalah:

#### a) Stres Kerja

Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres Kerja yang dimaksud disini yaitu kondisi yang membuat karyawan PT Best Logistics Service Indonesia merasa tertekan akan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerjanya. Indikator-Indikator stres kerja menurut Afandi(2018: 179-180).

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.

4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan..

## b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik itu bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerjamasing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukupakan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja,kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dan pegawai lainnya, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan

instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban nya.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Untuk mendukung penulisan, penulis menggunakan jenis data sebagai Berikut:

##### **1. Data kuantitatif**

Data yang dapat dihitung dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari PT Best Logistics Service Indonesia. Data kuantitatif dapat berupa jumlah karyawan, waktu proses pekerjaan, jam kerja dan data pendukung lainnya.

##### **2. Data kualitatif**

Data yang diperoleh dari PT Best Logistics Service Indonesia yang tidak dalam bentuk angka seperti pada gambaran umum Perusahaan, hasil wawancara, dan informasi penunjang lainnya.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

##### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan responden dalam hal ini karyawan. Selain itu penulis juga melakukan wawancara langsung dengan supervisor HRD mengenai dampak Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

##### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan PT Best Logistics Service Indonea, hasil penelitian, kepustakaan dan dari sumber lainnya yg terkait.

### **3.4.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 5. Dikonversi dalam 5 pilihan angka dengan nilai:

1= Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Ragu-ragu

4= Setuju

5= Sangat setuju

### **3.4.4 Waktu dan Tempat Penelitian**

#### **3.4.4.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di bagian Packing PT Best Logistics Service Indonesia yang beralamat di Jalan Meranti 3 Blok L10 No 1, Desa Sukaresmi, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi.

#### **3.4.4.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dimulai dari pengajuan proposal hingga selesai laporan hasil penelitian. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari – Maret 2021

### **3.5 Desain Analisa Data**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Noor (2012: 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Confirmatory Faktor Analysis (CFA). Confirmatory Faktor Analysis (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$ .

#### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaannya sangat besar maka hasil pengukuran tidak

dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pada pertanyaan pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- 1) 0,80-1,00 = Reliabilitas Baik
- 2) 0,60-0,79 = Reliabilitas Diterima
- 3) <0,60 = Reliabilitas Buruk

### **3.5.3 Analisa Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistic deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum. Cara pengkategorian data dibagi dalam 3 kategori dengan rumus sebagai berikut:

- a. Rendah =  $X < M - SD$
- b. Sedang =  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi =  $X \geq M + SD$

### **3.5.4 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Multikolinieritas.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Uji statistik sederhana yang sering 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 alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS for Windows.

#### 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 linieritas dalam penelitian ini menggunakan Uji Linieritas Via Anova dengan bantuan program SPSS for Windows. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi  $\geq 0,05$ .

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya varianceinflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai cut off yang

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2006).

### 3.5.5 Pengujian Hipotesis

#### 3.5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linier. Penulis akan menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi (model keempat) menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Dimana:

Y = variabel dependen yaitu kinerja

X1 = variabel independen yaitu lingkungan kerja

X2 = variabel independen yaitu stres kerja

C = konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 sama dengan nol.

$\beta_1$  = koefisien regresi persisi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X1 dengan menganggap X2 konstan.

$\beta_2$  = koefisien regresi persisi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X2 dengan menganggap X1 konstan.

R = Residual

#### 3.5.5.2 Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relative kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) 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 ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Dekripsi Perusahaan**

PT Best Logistics Service Indonesia Adalah Perusahaan yang bergerak dibidang Logistics (Gudang), Warehousing Dan Packing Material. PT Best Logistics Service Indonesia adalah anak cabang dari Honda Logistics Inc, dan merupakan gudang utama untuk hasil produksi Mobil dan Motor Honda.

PT Best Logistics Service Indonesia adalah sebuah perusahaan PMA, group dari Kantor Pusat Honda Logistic Inc. yang berlokasi di Cikarang. Kantor cabang berlokasi di Cikampek, Karawang Barat, dan Karawang Timur. Pelanggan kami adalah PT Pabrikan Suku Cadang Presisi Honda, PT Pabrikan Honda Prospect, PT Tsuzuki Indonesia Manufacturing, PT Honda Trading Indonesia dan beberapa perusahaan Jepang di Cikarang, Cibitung.

Sejak tahun 1960, Honda Logistik telah terlibat dalam logistik dari semua jenis suku cadang dan material, sebagai perusahaan logistik dari Grup Honda. pengalaman dan hasil perusahaan diperoleh melalui logistik besar-besaran, yang disebut logistik produksi, mobil telah terus terakumulasi sebagai aset yang berharga. Saat ini perusahaan memiliki jaringan logistik yang terdiri dari 33 perusahaan sebagai pangkalan di 12 negara termasuk Amerika Serikat, Kanada, Brasil, Inggris, Belgia, Filipina, Thailand, India, Indonesia, China dan Taiwan, belum lagi Jepang.

#### **4.1.2 Lokasi Perusahaan**

PT Best Logistics Service Indonesia beralamat di Jalan Meranti 3 Blok L10 No 1 Kawasan Industri Delta Silicon 1 Desa Sukaresmi Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat Indonesia.

#### **4.1.3 Visi dan Kebijakan Perusahaan**

Visi 2030 Perusahaan terkemuka dalam logistik Honda yang komprehensif dan terdepan. "Visi 2030" dirumuskan untuk memperjelas arah yang kami tuju, membagikannya dengan semua karyawan yang bekerja di Grup HLI, dan menyatukan ambisi kami. Kami bertujuan untuk menjadi perusahaan logistik Honda yang terkemuka dan berkontribusi secara global kepada masyarakat dan pelanggan sehingga kami dapat menjadi "kehadiran yang sangat diperlukan" untuk logistik Honda. Menyatukan kekuatan komprehensif Grup HLI, menciptakan dan mempraktikkan bidang baru, dan bertransformasi menjadi Mitra Strategis Logistik Honda.

Untuk mengkonsolidasikan kekuatan individu dan mengatasi perubahan drastis di lingkungan dengan kekuatan komprehensif Grup HLI, kami, Grup HLI, akan berkreasi dan berlatih di bidang baru, menghadapi tantangan baru, dan bosan. Kami bertujuan Menjadi perusahaan rekanan yang diharapkan dan dipercaya oleh pelanggan kami melalui pencarian dan latihan kami.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

#### 4.2.1.1 Analisis Karakteristik Responden

##### a) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data analisis karakteristik deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui proporsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	52	98
4	D3	0	0
5	S1	1	2
	Total	53	100

Tabel 4.1 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT Best Logistics Service Indonesia dari persentase tingkat Pendidikan. Dari data di atas berdasarkan jawaban responden mayoritas responden adalah karyawan dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK sebesar 98% dan 2 % merupakan karyawan dengan tingkat Pendidikan S1.

##### b) Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Data analisis karakteristik deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui proporsi responden berdasarkan lama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-5 tahun	43	81
2	6-10 tahun	9	17
3	11-15 tahun	0	0
4	16-20 tahun	1	2
5	Diatas 20 tahun	0	0
	Total	53	100

Tabel 4.2 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT Best Logistics Service Indonesia dari periode lama bekerja. Dari data di atas berdasarkan jawaban responden mayoritas adalah responden yang telah bekerja selama 0-5 tahun adalah 81%. Kemudian responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun adalah 17%. Dan responden yang telah bekerja selama 16-20 tahun adalah 2%.

**c) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Data analisis karakteristik deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui proporsi responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	98
2	Perempuan	1	2
	Total	53	100

Tabel 4.3 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT Best Logistics Service Indonesia dari persentase jenis kelamin. Dari data di atas berdasarkan jawaban responden mayoritas responden adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 98% dan 2 % merupakan karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

d) **Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Data analisis karakteristik deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui proporsi responden berdasarkan usiar esponden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Usia

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-20 tahun	33	62
2	21-30 tahun	10	19
3	31-40 tahun	10	19
4	41-50 tahun	0	0
5	Diatas 50 tahun	0	0
	Total	53	100

Tabel 4.4 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT Best Logistics Service Indonesia dari usia responden. Dari data di atas berdasarkan jawaban responden mayoritas responden adalah responden yang berusia 18-20 tahun adalah 62%. Kemudian responden yang berusia 21-30 tahun adalah 19%. Dan responden yang berusia 31-40 tahun adalah 19%.

4.2.1.2 **Analisis Karakteristik Variabel**

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), dan stres kinerja (X2).

a) **Kinerja Karyawan**

Hasil Analisis karakteristik deskriptif pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 19 dan maksimum sebesar 25 dengan

mean sebesar 22,00 dan standar deviasi sebesar 1,842. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Kategorisasi Kinerja Karyawan

No	Kategorisasi	Skor Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 23,842$	14	26
2	Sedang	$20,157 \leq X < 23,842$	27	49
3	Rendah	$X < 20,157$	12	25
	Total		53	100

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden tingkat kinerjanya dalam kategori sedang yaitu sebesar 49%. Sedangkan untuk kategori tinggi yaitu sebesar 26% dan kategori rendah sebesar 25%. Dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden yang bekerja di PT Best Logistics Service Indonesia memberikan penilaian variabel kinerja karyawan pada kategori sedang.

**b) Lingkungan Kerja**

Hasil Analisis karakteristik deskriptif pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 18 dan maksimum sebesar 25 dengan mean sebesar 21,5471 dan standar deviasi sebesar 2,1152. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Kategorisasi Lingkungan Kerja

No	Kategorisasi	Skor Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 23,66$	12	23
2	Sedang	$19,43 \leq X < 23,66$	30	56
3	Rendah	$X < 19,43$	11	21
	Total		53	100

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas responden tingkat lingkungan kerjanya dalam kategori sedang yaitu sebesar 56%. Sedangkan untuk kategori tinggi yaitu sebesar 23% dan kategori rendah sebesar 21%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT Best Logistics Service Indonesia memberikan penilaian variabel lingkungan kerja pada kategori sedang.

#### c) **Stres Kerja**

Hasil Analisis karakteristik deskriptif pada variabel stres kerja memiliki nilai minimum sebesar 8 dan maksimum sebesar 20 dengan mean sebesar 14,03 dan standar deviasi sebesar 2,691. Selanjutnya data streskerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stress kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Kategorisasi Lingkungan Kerja

No	Kategorisasi	Skor Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 16,72$	9	17
2	Sedang	$11,34 \leq X < 16,72$	35	64
3	Rendah	$X < 11,34$	10	19
	Total		53	100

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa mayoritas responden tingkat lingkungan kerjanya dalam kategori sedang yaitu sebesar 64%.

Sedangkan untuk kategori tinggi yaitu sebesar 17% dan kategori rendah sebesar 19%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT Best Logistics Service Indonesia memberikan penilaian variabel stress kerja pada kategori sedang

#### 4.2.2 Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji Prasyarat Analisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*.

##### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel.

Hipotesis yang digunakan adalah

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,151	Normal
2	Stres Kerja	0,067	Normal
3	Kinerja Karyawan	0,200	Normal

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel pada penelitian ini adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada ketiga variabel menunjukkan angka diatas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data variabel tersebut terdistribusi normal.

#### 4.2.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik. Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan  $Linearity > 0,05$  berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan  $Linearity < 0,05$  berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linear. Dalam penelitian ini hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	<i>Sig. Linearity</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,535	Linier
2	Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,315	Linier
3	Kinerja Karyawan	0,200	Normal

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja linier terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan  $Linearity > 0,05$  berarti hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent bersifat linier.

### 4.2.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan Variance Inflation Factor (VIF), apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,967	1,034	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Stres Kerja	0,967	1,034	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan data table di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 yaitu 0,967 dan nilai VIF di bawah 10 yaitu 1,034 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independent.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Di bawah ini adalah tabel hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics*

23.

Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig.
1	Konstanta	16,924		
2	Lingkungan Kerja	0,282	2,379	0,021
3	Stres Kerja	0,072	0,768	0,446
	R Square	: 0,104		
	T tabel	: 2,009		

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Model Anova

No	Model	F hitung	Sig.
1	Regression	2,888	0,065
	F tabel	: 3,18	

#### 4.2.3.1 Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia. Berdasarkan ringkasan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 4.8. Hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *iSig.* sebesar 0,021 dimana jika nilai *iSig.* kurang dari 0,05 maka hipotesis tersebut diterima. Dari nilai T hitung diperoleh nilai 2,379 dimana jika T hitung lebih besar dari T tabel (2,009) maka hipotesis tersebut diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia.

#### 4.2.3.2 Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia. Berdasarkan ringkasan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 4.8. Hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,446

dimana jika nilai *Sig.* lebih dari 0,05 maka hipotesis tersebut tidak diterima. Dari nilai T hitung diperoleh nilai 0,768 dimana jika T hitung lebih kecil dari T tabel (2,009) maka hipotesis tersebut tidak diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak diterima yaitu tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia.

#### **4.2.3.3 Uji Hipotesis 3**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda model Anova pada tabel 4.9 hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,065 dimana jika nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05 maka hipotesis tersebut tidak diterima. Dari nilai F hitung diperoleh nilai 2,888 dimana jika T hitung lebih kecil dari T tabel (3,18) maka hipotesis tersebut tidak diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga tidak diterima yaitu tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Best Logistics Service Indonesia.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Best Logistics Service Indonesia**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja di sebuah perusahaan lebih kondusif untuk bekerja,

seperti lingkungan yang nyaman, aman, dan menyenangkan dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Sesuai dengan pernyataan Soedarmayanti (2001) bahwa lingkungan kerja berdampak besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karena dalam lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekitar karyawan, karyawan merasa aman dan rileks dari lingkungan fisik dan hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja mendukung atau meningkatkan keberuntungan psikologis karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja membatasi partisipasi karyawan maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan menurun. Memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyenangkan akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan antusias tanpa merasa terbebani, yang akan berdampak pada kinerja mereka.

#### **4.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Best Logistics Service Indonesia**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian lain selain di PT Best Logistics Service Indonesia.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rico Nugroho (2017: 19) dan Anindrasari (2016: 84) tentang pengaruh stres kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan. Namun, jika tekanan terhadap karyawan terlalu tinggi akan mempengaruhi kinerja mereka.

Stres kerja itu bisa diakibatkan karena pengaruh gaji atau salary yang diterima karyawan. Apalagi pada saat sekarang ini perekonomian menjadi sangat sulit sehingga seseorang banyak yang mengalami stres karena kesulitan untuk mencukupi kebutuhan hidup.

#### **4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Best Logistics Service Indonesia**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis variabel lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Best Logistics Service Indonesia. Hipotesis variabel lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Best Logistics Service Indonesia dapat dinyatakan diterima Sebagian, karena hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian lain selain di PT Best Logistics Service Indonesia.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa (2015: 93) dan Ervina (2017: 66) tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan stres kerja tidak berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja karyawan. Ini memperkuat teori yang diungkapkan Siagian (2017: 5) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, faktor-faktor seperti pekerjaan, disiplin kerja, kepuasan kerja, tekanan kerja, komunikasi, dll.

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan pekerjaannya, status pekerjaannya, sikap kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, dan antar pegawai. Ini menunjukkan kinerja karyawan Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Ada banyak faktor yang membuat karyawan termotivasi, antara lain faktor kepercayaan yang tinggi, lingkungan kerja dan tekanan kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Best Logistics Service Indonesia.
- 2) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Best Logistics Service Indonesia.
- 3) Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Best Logistics Service Indonesia.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis memberi saran sebagai berikut

- 1) Untuk perusahaan tempat penelitian yaitu PT Best Logistics Service Indonesia, untuk menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang sudah rapi dan nyaman untuk bekerja, terutama di area ruang makan dan loker karyawan yang kurang rapi, sehingga kedepannya diharapkan kinerja karyawan bertambah lebih baik lagi dikarenakan perasaan nyaman dari para karyawan.
- 2) Terkait stress kerja di PT Best Logistics Service Indonesia secara penelitian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang dengan masa kerja yang lama karena kecenderungan kejenuhan dalam pekerjaan.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat digunakan metode lain untuk mempelajari lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara, metode gabungan yang menggabungkan metode wawancara dan kuesioner, atau focus discussion group (FGD).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Banjarmasin: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Dwi, A. S. (2014). *Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Daya Budaya Corporation Yogyakarta*. . Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arquisola, M. J. (2021, February 20). *Stres Kerja*. Retrieved from [www.epsikologi.com](http://www.epsikologi.com): [www.epsikologi.com](http://www.epsikologi.com)
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Emerald, T., & Genoveva. (2014). Analysis of Psychological Well-being and Job Satisfaction toward Employees Performance in PT Aristo Satria Mandiri Bekasi Indonesia. *International Journal of Bussiness, Economics and Law, Vol. 4, ISSN 2289-1552*.
- Fatah, R. A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gaffar, H. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Liswandi, Hidayah, Z., & Santika, R. R. (2021). Mediating Role Of Job Satisfaction In Relationship Between Retention, Commitment, Competence In Improving Performance. *Journal of Humanities and Social Studies Volume 05, Number 02 .JHSS*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manua, L. (2019, March 19). *Memahami Desain Pekerjaan*. Retrieved from [Studimanajemen.com](http://Studimanajemen.com): [Studimanajemen.com](http://Studimanajemen.com)
- Muhdar, H. M. (2012). Stres Kerja dan Kinerja Dalam Perspektif Teori dan Bukti. *Journal of Innovation in Business and Economics*.

- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* 3(1), 63-73.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Richard, L. H., Robert, C. G., & Gordon, J. M. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Septianto, D. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak, M. D. (2013). *Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah – I Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Turpin, A. e. (2020). Workload and workplace safety in social service organizations. *Journal of Social Work*.
- Wicaksono, A. P. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot Lpg Balongan Pt Pertamina (Persero)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

## LAMPIRAN

### A. Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BEST LOGISTICS SERVICE INDONESIA

---

---

#### PENGANTAR

Saya dari Fakultas Management Konsentrasi Human Resource Management President University sedang mengadakan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Best Logistics Service Indonesia. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya danksadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Siti Apriyani  
NIM 014201705046

## DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### A. Identitas Responden

- a. Nama : ..... (Boleh Tidak Diisi)
- b. Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan
- c. Usia : .....
- d. Pendidikan terakhir : .....
- e. Lama bekerja : .....

### B. Petunjuk Pengisian

- a. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
- b. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
- c. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist ( $\sqrt{\quad}$ ) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
  - Sangat Setuju ( SS ) : 5
  - Setuju ( S ) : 4
  - Ragu-ragu ( R ) : 3
  - Tidak Setuju ( TS ) : 2
  - Sangat Tidak Setuju ( STS ) : 1

## DAFTAR PERTANYAAN

### A. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.					
2	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
3	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.					
4	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil.					

### B. STRES KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.					
2	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.					
3	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya.					
4	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.					
5	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi					

### C. KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					

4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					

### B. Foto Dokumentasi Penelitian









### C. HASIL KUISIONER

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	
				Tahun	Bulan
1	Pria	30	SMA	7	4
2	Pria	19	SMA	0	1
3	Pria	18	SMA	0	1
4	Pria	19	SMA	0	1
5	Pria	26	SMA	3	0
6	Pria	34	SMA	6	0
7	Pria	35	SMA	2	0
8	Pria	18	SMA	0	1
9	Pria	20	SMA	0	9
10	Pria	19	SMA	0	9
11	Pria	19	SMA	0	8
12	Pria	19	SMA	0	8
13	Pria	19	SMA	0	1
14	Pria	20	SMA	0	9
15	Pria	18	SMA	0	8
16	Pria	19	SMA	0	1

17	Pria	18	SMA	0	1
18	Pria	19	SMA	0	9
19	Pria	19	SMA	0	1
20	Pria	18	SMA	0	8
21	Pria	19	SMA	0	1
22	Pria	35	SMA	7	0
23	Pria	36	SMA	6	6
24	Pria	18	SMA	0	1
25	Wanita	19	SMA	0	1
26	Pria	19	SMA	0	8
27	Pria	19	SMA	0	6
28	Pria	25	SMA	2	0
29	Pria	25	SMA	1	0
30	Pria	30	SMA	2	0
31	Pria	19	SMA	0	7
32	Pria	31	SMA	7	0
33	Pria	19	SMA	0	6
34	Pria	19	SMA	0	2
35	Pria	20	SMA	0	8
36	Pria	20	SMA	0	1
37	Pria	31	SMA	9	0
38	Pria	32	SMA	6	0
39	Pria	20	SMA	0	6
40	Pria	19	SMA	0	7
41	Pria	19	SMA	0	6
42	Pria	19	SMA	0	2
43	Pria	23	SMA	2	0
44	Pria	20	SMA	0	7
45	Pria	20	SMA	0	1
46	Pria	28	SMA	9	0
47	Pria	39	S1	18	0
48	Pria	25	SMA	1	0
49	Pria	25	SMA	3	0
50	Pria	30	SMA	4	0
51	Pria	33	SMA	5	0
52	Pria	18	SMA	0	9
53	Pria	34	SMA	6	0

No	Lingkungan Kerja					Stres Kerja					Kinerja Karyawan				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	4	5	4	4	5	2	2	4	2	2	4	5	4	5	5
3	5	5	5	4	4	2	2	4	2	2	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	2	2	4	2	2	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	2	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5
8	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5
9	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5
10	5	4	5	5	4	2	2	2	1	1	5	5	2	5	5
11	5	5	5	5	4	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5
12	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	5	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4
16	5	4	4	4	4	2	2	4	3	3	5	5	4	5	5
17	5	5	4	5	4	2	2	4	3	2	5	5	5	5	5
18	5	2	5	4	5	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5
19	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4
20	5	4	4	3	4	2	4	2	5	3	5	5	4	5	4
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
22	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4
23	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5
24	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	5	5	4	5	4
25	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
27	5	4	5	5	5	3	2	3	3	3	4	5	5	4	4
28	5	5	5	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	5	5	5	5	3
30	5	4	4	4	2	2	4	2	3	3	5	5	5	5	4
31	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4
33	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4
34	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5
35	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5
36	5	4	4	5	5	2	3	4	3	2	5	5	4	4	4
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
38	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4
39	5	5	5	5	5	1	1	4	1	3	5	4	4	4	3
40	5	5	5	4	4	3	2	2	2	5	5	4	5	5	5
41	5	5	5	5	4	2	4	4	2	2	5	5	5	5	4
42	5	5	4	5	4	2	2	1	2	2	5	5	4	5	4
43	5	4	4	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4
44	5	4	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4
45	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	5	4
46	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	4	4	4	4	5
47	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4
48	5	5	5	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	5	5	5	5	3
50	5	4	4	4	2	2	4	2	3	3	5	5	5	5	4
51	5	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4
52	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	5	5	4	5	4
53	5	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4

### C. Analisis SPSS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja karyawan
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	22.00
	Std. Deviation	1.861
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stres kerja
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	14.04
	Std. Deviation	2.717
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.097
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja karyawan * stres kerja	53	100.0%	0	0.0%	53	100.0%

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * stres kerja	Between Groups	(Combined)	45.096	12	3.758	1.114	.376
		Linearity	.375	1	.375	.111	.741
		Deviation from Linearity	44.721	11	4.066	1.205	.315
	Within Groups		134.904	40	3.373		
Total			180.000	52			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja karyawan * stres kerja	-.046	.002	.501	.251

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21.55
	Std. Deviation	2.135
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.110
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja karyawan * lingkungan kerja	53	100.0%	0	0.0%	53	100.0%

## Report

kinerja karyawan

lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
18	21.80	5	1.924
19	20.67	6	2.251
20	20.83	6	1.722
21	22.50	10	1.716
22	22.29	7	1.380
23	21.71	7	1.976
24	22.71	7	1.704
25	23.20	5	1.789
Total	22.00	53	1.861

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	33.448	7	4.778	1.467	.203
		Linearity	16.738	1	16.738	5.139	.028
		Deviation from Linearity	16.710	6	2.785	.855	.535
	Within Groups		146.552	45	3.257		
Total			180.000	52			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja karyawan * lingkungan kerja	.305	.093	.431	.186

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, stres kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 <sup>a</sup>	.104	.068	1.796

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.642	2	9.321	2.888	.065 <sup>b</sup>
	Residual	161.358	50	3.227		
	Total	180.000	52			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.924	2.663		6.355	.000		
	stres kerja	-.072	.093	-.105	-.768	.446	.967	1.034
	lingkungan kerja	.282	.119	.324	2.379	.021	.967	1.034

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			lingkungan kerja	stres kerja
			lingkungan kerja	stres kerja
1	Correlations	lingkungan kerja	1.000	-.182
		stres kerja	-.182	1.000
	Covariances	lingkungan kerja	.014	-.002
		stres kerja	-.002	.009

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	stres kerja	lingkungan kerja
1	1	2.972	1.000	.00	.00	.00
	2	.023	11.324	.05	.99	.08
	3	.005	25.012	.95	.01	.92

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres kerja, lingkungan kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 <sup>a</sup>	.104	.068	1.796

a. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.642	2	9.321	2.888	.065 <sup>b</sup>
	Residual	161.358	50	3.227		
	Total	180.000	52			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.924	2.663		6.355	.000
	lingkungan kerja	.282	.119	.324	2.379	.021
	stres kerja	-.072	.093	-.105	-.768	.446

a. Dependent Variable: kinerja karyawan