

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI
PLYWOOD PT. KUTAI TIMBER INDONESIA
KOTA PROBOLINGGO
JAWA TIMUR**

SKRIPSI



Disusun oleh :

Syamsiar Nur Aditama

NIM. 19410222

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022/2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI
PLYWOOD PT. KUTAI TIMBER INDONESIA
KOTA PROBOLINGGO
JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Syamsiar Nur Aditama

NIM. 19410222

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022/2023**

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI
PLYWOOD PT. KUTAI TIMBER INDONESIA
KOTA PROBOLINGGO
JAWA TIMUR

SKRIPSI

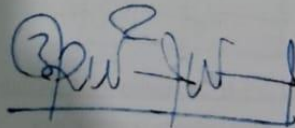
Oleh:

Syamsiar Nur Aditama

NIM. 19410222

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog.

NIP. 197505142000032003

HALAMAN PENGESAHAN

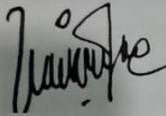
SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI
PLYWOOD PT. KUTAI TIMBER INDONESIA
KOTA PROBOLINGGO JAWA TIMUR

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, 12 Mei 2023
Susunan Dewan Penguji

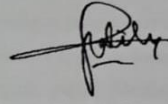
Penguji Utama

Ketua Penguji



Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

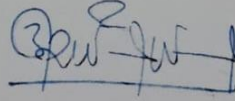
NIP. 197502202003122004



Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog.

NIP. 19890602201911201270

Sekretaris Sidang



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog.

NIP. 197505142000032003

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Dr. H. Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si.

NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syamsiar Nur Aditama

NIM 19410222

Fakultas : Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi *Plywood* PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur" adalah murni hasil karya sendiri baik itu sebagian maupun keseluruhan isi kecuali kutipan yang berada dalam karya tulis ini. apabila ada suatu ketika ada claim dari pihak ketiga, itu bukan termasuk tanggung jawab dosen pembimbing dan seluruh pihak fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Malang, 6 Mei 2023

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp has a blue and yellow border and contains the text 'NITELAM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang' and the number '19410222'. The signature is written in a cursive style.

Syamsiar Nur Aditama

NIM 19410222

HALAMAN MOTTO

“Bersandarlah pada kesabaran karena kesabaran itu merupakan pertahanan dan perlindungan terkuat orang-orang berakal”.

(Ibnu Duraid Al-Urdi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas segala nikmat dan karunia-Nya yang tak terhingga selama ini sehingga hamba dapat menyelesaikan tugas akhir saya untuk mendapatkan gelar sarjana ini.

Karya tugas akhir ini saya persembahkan kepada seluruh keluarga dan seluruh teman-teman yang selalu memberikan support, nasihat, kasih sayang dan doa kepada saya.

Untuk Papa ku Nanang dan Mama ku Istik

Teruntuk papa dan mama yang sam sayangi. Terima kasih banyak atas segala doa yang tiada henti, dedikasi, pengorbanan, perjuangan, semangat, dukungan moral, kasih sayang, nasihat serta segala yang diberikan kepada sam supaya sam bisa mendapat gelar sarjana dan bisa mewujudkan cita-cita sam yang selama ini dikejar.

Semoga pengorbanan dan perjuangan papa dan mama selama ini mendapat balasan dari Allah SWT berupa rezeki yang barakah dan untuk tabungan papa dan mama di akhirat kelak.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT pencipta langit dan bumi, yang memberikan Ridho dan Hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur”. Sholawat beserta salam dihaturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang ini, karena dengan syafa’atnya lah yang dapat mengantarkan kita menuju surga-Nya.

Peneliti menyadari tugas akhir ini tentu masih jauh dari kata sempurna, namun penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dengan adanya bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Pada kesempatan ini, dengan segala ketulusan hati dan rasa hormat, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas M, Psi Psikolog dan Abdul Hamid Cholili M, Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang

telah mengarahkan dan menuntun saya dengan sepenuh hati sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Terima kasih kepada seluruh penguji yang berkenan memberikan masukan-masuka untuk membantu menyempurnakan skripsi ini.
5. Keluargaku yang selalu mendukung dan mendoakan sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Kepada Taufiq Dzuroyhan , Larisa Tyananda, Nadya Afkarina dan Dimas Cahyo S, Mariatul Huda dan teman-teman lainnya yang ikut berantisipasi untuk membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bu Intan Fitria Permatasari, Bu Santi Chindi Yuliana dan Pak Firman Aji Saputra sebagai pembimbing lapangan yang telah membimbing dan membantu selama penelitian ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan kasih sayang, rahmat, karunia dan balasan yang berlipat atas kebaikan seluruh pihak yang telah membantu terwujudnya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Aamiinn Ya Robbal Alamin.

Malang, 31 Januari

Syamsiar Nur Aditama

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
البحث مخلص	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN TEORI	10
A. Kinerja.....	10
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2. Karakteristik Orang yang Memiliki Kinerja Tinggi.....	11
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
4. Indikator Kinerja Karyawan.....	13
B. Stress Kerja.....	14
1. Pengertian Stress Kerja.....	14
2. Jenis-Jenis Stres.....	16
3. Penyebab Stres Kerja	17
4. Gejala Stress Kerja.....	20

5. Indikator Stres Kerja.....	21
6. Dampak Stres Kerja	23
C. Lingkungan Kerja.....	25
1. Pengertian Lingkungan Kerja	25
2. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
3. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	32
4. Dampak Lingkungan Kerja.....	33
D. Hubungan Antar Variabel.....	34
1. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	34
2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	35
3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	36
E. Hipotesis	37
BAB III	39
METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Identifikasi Variabel Penelitian	40
C. Definisi Operasional.....	41
1. Stres Kerja.....	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
E. Metode Pengumpulan Data	43
1. Kuesioner (Skala Likert).....	43
2. Alat Ukur Penelitian	44
F. Uji Kualitas Data	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	49
G. Analisis Data	50
1. Regresi Linier Berganda	51
2. Uji Normalitas.....	51
3. Uji Multikolinieritas.....	51
4. Uji Heteroskedastisitas.....	52
5. Uji Statistik F	53

6. Uji T (Parsial)	53
BAB IV	55
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Pelaksanaan Penelitian	55
1. Gambaran Lokasi Penelitian	55
2. Waktu, Tempat dan Subjek Penelitian	56
3. Prosedur dan Administrasi Penelitian	57
4. Hambatan Penelitian	57
B. Hasil Penelitian.....	58
1. Analisis Deskriptif	58
2. Uji Normalitas	60
3. Uji Multikolinieritas	61
4. Uji Heteroskedastisitas.....	62
5. Uji t (Parsial)	63
6. Uji Statistik F.....	64
7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
8. Aspek Pembentuk Utama	67
C. Pembahasan	70
BAB V	82
PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi 2021	2
Tabel 1.2 Hasil Produksi 2022	2
Tabel 3.1 Blue Print Stres Kerja	45
Tabel 3.2 Blue Print Lingkungan Kerja	46
Tabel 3.3 Blue Print Kinerja	46
Tabel 3.4 Uji Validitas Skala Stres Kerja N=120	47
Tabel 3.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja N=120.....	48
Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja N=120	48
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja.....	49
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja	50
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Skala Kinerja	50
Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif	58
Tabel 4.2 Kategorisasi Stres Kerja.....	59
Tabel 4.3 Kategorisasi Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.4 Kategorisasi Kinerja.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji- t	64
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.11 Faktor Pembentuk Utama Variabel Stres Kerja.....	67
Tabel 4.12 Faktor Pembentuk Utama Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.13 Faktor Pembentuk Utama Variabel Kinerja.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 1.2 Data Responden.....	95
Lampiran 1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	97
Lampiran 1.4 Uji Deskriptif.....	99
Lampiran 1.5 Uji Normalitas	99
Lampiran 1.6 Uji Multikolinieritas	100
Lampiran 1.7 Uji Heteroskedastisitas	100
Lampiran 1.8 Uji T.....	100
Lampiran 1.9 Uji F.....	101
Lampiran 1.10 Uji Agresi Linier Berganda	101

ABSTRAK

Aditama, Syamsiar Nur. 2023. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur.

Pembimbing: Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga dan harus dimiliki oleh perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan hasil penelitian. Sedangkan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel. Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner dengan instrument alat ukur yang terdiri dari stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

Hasil penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang menunjukkan nilai koefisien dari stres kerja $-0,005$, maka dinyatakan terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja, semakin tinggi stres kerja maka kinerja semakin menurun. Selain itu diketahui nilai koefisien dari lingkungan kerja $0,241$ yang menunjukkan nilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja.

ABSTRACT

Aditama, Syamsiar Nur. 2023. The Effect of Work Stress and Work Environment on the Performance of Plywood Production Employees at PT. Kutai Timber Indonesia, Probolinggo City, East Java.

Advisor : Dr. Endah Purwaningtyas, M.Psi. Psychologist.

Keywords : Work Stress, Work Environment, Employee Performance.

Human resources are a very valuable asset and must be owned by companies because human resources have an important role in achieving company goals. One of the factors that influence the level of success of a company is the performance of its employees.

This study aims to determine the effect of work stress and work environment on the performance of plywood production employees at PT. Kutai Timber Indonesia. This research uses quantitative research methods. The subjects in this study were 120 employees. Data analysis in this study used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Descriptive analysis aims to describe the research results. Meanwhile, multiple linear regression analysis aims to examine the effect between variables. Collecting data using the method of distributing questionnaires.

The results of this study used multiple linear regression tests which showed the coefficient value of work stress -0.005 , it was stated that there was a negative effect between work stress and performance, the higher the work stress, the lower the performance. In addition, it is known that the coefficient value of the work environment is 0.241 which indicates a positive value. So it can be concluded that there is a positive influence between work environment and performance.

البحث ملخص

PT. أديتاما ، سيامسيار نور . ٢٠٢٣. تأثير ضغوط العمل وبيئته على أداء موظفي إنتاج الخشب الرقائقي في مدينة بروبولينغو ، جاوة الشرقية ، Kutai Timber Indonesia، المشرف :اندا كورناواتي بوروانينجتياس ، الماجستير
الكلمات الإشارية :ضغوط العمل ، بيئة العمل ، أداء الموظف

تصبح الموارد البشرية أصولا ثمينة للغاية ويجب أن تمتلكها الشركات لأن الموارد البشرية لها دور مهم في تحقيق أهداف الشركة. و إحدى العوامل التي تؤثر على معدل نجاح الشركة هو أداء موظفيها تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير ضغوط العمل وبيئته على أداء موظفي إنتاج الخشب الرقائقي PT Kutai Timber Indonesia.

استخدمت هذه الدراسة طرق البحث الكمي. وكان الموضوع في هذه الدراسة ١٢٠ موظفا. استخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة التحليل الوصفي وتحليل الانحدار الخطي المتعدد. يهدف التحليل الوصفي إلى وصف نتائج البحث. بينما يهدف تحليل الانحدار الخطي المتعدد إلى فحص التأثير بين المتغيرات. جمع البيانات باستخدام طريقة توزيع الاستبيانات مع أدوات القياس التي تتكون من ضغوط العمل وبيئته والأداء.

،استخدمت نتائج هذه الدراسة اختبار الانحدار الخطي المتعدد الذي أظهر قيمة معامل ضغوط العمل- ٠,٠٠٥، ثم ذكر أن هناك تأثيرا سلبيا بين ضغوط العمل والأداء ، فكلما زاد ضغوط العمل انخفض الأداء. بالإضافة إلى ذلك ، يعرف أن قيمة معامل بيئة العمل هي مما يدل على قيمة إيجابية. لذلك يمكن الاستنتاج أن هناك تأثيرا إيجابيا بين بيئة العمل والأداء ٠,٢٤١، مما يدل على قيمة إيجابية. لذلك يمكن الاستنتاج أن هناك تأثيرا إيجابيا بين بيئة العمل والأداء

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Fenomena yang terjadi terkait stres kerja yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia adalah karyawan dibagian produksi ini mempunyai sistem kerja dimana mereka ditarget untuk menghasilkan suatu produk. Target tersebut terdiri dari target harian, bulanan dan tahun. Dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki beban kerja yang tinggi dan memiliki potensi yang sangat besar perihal stres kerja. Dampak dari stres kerja ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Selain stres kerja hal yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia dalam segi peralatan sudah cukup baik tetapi ada beberapa hal yang mengganggu pekerjaan karyawan seperti suhu udara , ventilasi udara yang kurang, dan kebisingan suara. Pada tanggal 12 September 2022, penulis melakukan wawancara terhadap karyawan dan observasi dengan melihat secara langsung bagaimana cara mereka bekerja dan kondisi kerja karyawan di bagian produksi plywood.

Hal ini didukung oleh data hasil produksi pada PT. Kutai Timber Indonesia yang tidak stabil dalam dua tahun terakhir ditahun 2021 dan 2022. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi PT, Kutai Timber Indonesia tahun 2021 dan 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Produksi 2021

Tabel Produksi 2021												
Hasil Produksi	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Target Produksi	9000	9000	10700	9770	7500	9100	9100	9100	8800	8840	8900	8300
Realisasi Produksi	7601	7963	8776	8121	7217	8977	8582	8391	8976	8340	8291	7893

Tabel 1.2 Hasil Produksi 2022

Tabel Produksi 2022												
Hasil Produksi	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Target Produksi	9185	9170	9200	10719	8655	10598	10704	10299	10704	10691	10691	8637
Realisasi Produksi	9247	8102	9157	8903	7771	9144	8601	7469	8021	8266	7587	8231

Berdasarkan data 1.1 dan 1.2 menunjukkan bahwa di tahun 2021 dan 2022 pencapaian dalam dua tahun tersebut tidak konsisten dan tidak pernah mencapai target produksi. Pada bulan januari sampai desember 2021 hasil produksi PT. Kutai Timber Indonesia dilihat dari realisasi produksinya masih dibilang cukup jauh untuk memenuhi target produksi. Begitu juga hasil produksi di tahun 2022 bulan januari sampai desember 2022 kemarin hasil realisasi produksi dengan target produksi yang diinginkan masih cukup jauh jaraknya. Meskipun di bulan januari berhasil memenuhi target tetapi di bulan lainnya realisasi produksi tidak konsisten lagi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 12 September 2022 salah satu faktor yang menyebabkan realisasi produksi tidak mencapai target yaitu karena alat kerja atau mesin yang digunakan sering mengalami

kerusakan dan proses memperbaiki alat tersebut membutuhkan waktu beberapa hari.

Oleh karena itu untuk bisa mencapai target produksi tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan itu sendiri. Ketika karyawan bekerja dalam kondisi baik, nyaman, tidak stress maka produktivitas kerja karyawan itu semakin baik dan apabila sebaliknya jika karyawan bekerja dalam kondisi stress, lingkungan kerja yang tidak cukup baik maka akan menurunkan kinerja karyawan dan berpengaruh kepada produktivitas kerjanya.

Berkembangnya zaman dan teknologi di dunia sangat membantu seseorang untuk melakukan suatu hal dengan mudah. Tetapi disisi lain juga khususnya di dunia industri pekerjaan semakin berkembangnya alat-alat kerja semakin bertambah potensi bahaya yang menyebabkan kecelakaan kerja jika tidak memiliki tingkat kesadaran dan konsentrasi yang tinggi. maka dari itu perlunya sumber daya manusia yang kompeten.

Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan perusahaan (Cita Sari Dja'akum, 2019). Sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang baik sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang tidak kompeten dan memiliki kinerja yang buruk dapat menyebabkan perusahaan dalam kondisi yang buruk (Potu, 2013).

Handoko (2001) sependapat dengan Potu (2003) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan atau suatu perilaku yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Fahmi (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh perusahaan dalam satu periode waktu baik itu bersifat untung atau rugi. Mathis and Jackson (2006) mengatakan aspek kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin termotivasi, bekerja dengan penuh tekanan. Tekanan yang tinggi dan terus menerus dapat berpotensi menyebabkan kecemasan hingga stress. (Nurhendar, 2007). Soylu (2008) mendefinisikan stress kerja sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan internal dan eksternal yang dialami oleh individu serta ketidakmampuan untuk mengatasinya. Handoko (2012) mengatakan aspek stres kerja terdiri dari beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, kualitas supervisor, iklim kerja, aspek dalam diri, ketidakjelasan peran, konflik antar pribadi atau kelompok, perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan. Kondisi stress ini akan berdampak negatif terhadap keadaan psikologis maupun biologis karyawan dan bisa menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun sehingga berdampak pada perusahaan seperti menurunnya pendapatan, tidak mencapai target dan lain-lain. Hal ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Lindanur Sipatu (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan adanya pengaruh yang kuat antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain stres faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu bagian penting yang berada di sekitar karyawan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik yang bersifat fisik maupun psikis. Sedarmayanti (2012) mengatakan aspek lingkungan kerja terdiri dari penerangan cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, aroma atau bau dan design. Kondisi lingkungan kerja buruk bisa menjadi penyebab karyawan mudah stres, sakit, kurang berkonsentrasi pada waktu bekerja sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurdiansyah (2009) yang hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian Kusani (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Kutai Timber Indonesia pabrik ini merupakan pabrik industri terbesar yang ada di Kota Probolinggo yang bergerak dalam bidang produksi plywood dan mengirim hasil produksinya ke dalam negeri maupun luar negeri. PT. Kutai Timber Indonesia ini mengirimkan hasil produksinya 85% ke Jepang dan sisanya ke Eropa dan negara Asia lainnya. PT. Kutai Timber Indonesia terletak di Jl. Tanjung Baru Mayangan Probolinggo Jawa Timur, tepatnya industri ini terletak berdekatan dengan pelabuhan Kota Probolinggo.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur” .

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo?
2. Bagaimana tingkat stress kerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo?
3. Bagaimana tingkat lingkungan Kerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo?
4. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. KTI Kota Probolinggo?
7. Dari variabel stress kerja dan lingkungan kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kinerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo
2. Mengetahui tingkat stress kerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo.
3. Mengetahui tingkat lingkungan kerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo.
4. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo.
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo.
6. Mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo.
7. Mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. KTI Kota Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan bahan masukan bagi peneliti selanjutnya

yang ingin mengambil judul pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peran besar terhadap pengembangan literatur-literatur maupun penelitian di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau evaluasi yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur.

b. Bagi Penulis

1. Sebagai sarana atau latihan bagi penulis untuk mengembangkan pola pikir dan penalaran yang lebih maju dan ilmiah serta untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja.
2. Memberikan Pengetahuan dan pemahaman yang lebih bagi penulis mengenai pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Menjadi referensi baru bagi penelitian selanjutnya terkait pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang serta menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan merupakan faktor yang memengaruhi seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Kinerja juga sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat optimal apabila karyawan menerima gaji yang sesuai dengan harapan, pelatihan dan pengembangan yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, perlakuan yang adil, pembagian tugas sesuai dengan keahlian, bantuan dalam merencanakan karir, dan umpan balik dari perusahaan.

Prawirosentono (1999) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika. Handoko (1995) mengatakan kinerja seringkali dianggap sebagai pencapaian tugas, yang merujuk pada aktivitas yang diperlukan oleh pekerja.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Gibson (1995) mengartikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja tersebut mencakup tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh karyawan.

Simanjuntak (2005) mengatakan kinerja adalah hasil pencapaian dari pekerjaan atau tugas tertentu. Kinerja orang ini dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dapat digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu dukungan organisasi, dukungan manajemen dan individu itu sendiri.

Moecheriono (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur dengan kriteria dan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran atau hasil pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai sebuah target atau tujuan yang mana itu sangat penting demi kemajuan suatu organisasi.

2. Karakteristik Orang yang Memiliki Kinerja Tinggi

Mangkunegara (2001), karakteristik individu yang memiliki kinerja tinggi meliputi:

- a. Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

- c. Mempunyai tujuan yang realistis.
- d. Mempunyai *planning* kerja yang komprehensif dan berusaha mewujudkan tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang *konkrit* dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang telah diprogramkan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson (1995) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

- a. Faktor Individu seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor Psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Bersedia untuk bekerja dengan sepenuh hati.
3. Mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung.
4. Menerima imbalan atau gaji yang layak.

Siagian (2002) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor meliputi:

- a. kompensasi
- b. lingkungan kerja
- c. budaya organisasi
- d. kepemimpinan dan motivasi kerja
- e. disiplin kerja
- f. kepuasan kerja
- g. komunikasi serta faktor – faktor lainnya.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis & Jackson (2006) membagi indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kuantitas

Hal ini diukur dari pandangan atau persepsi karyawan terhadap aktifitas yang ditugaskan dan hasil kerjanya.

- b. Kualitas

Hal ini diukur dari pandangan karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan kemampuan atau keterampilan karyawan.

- c. Ketepatan Waktu

Hal ini diukur dari pandangan karyawan terhadap suatu aktifitas yang diselesaikannya.

d. Efektifitas

Hal ini diukur dari pemanfaatan waktu karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian organisasi

e. Kehadiran

Kehadiran ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Rivai dan Sagala (2009) mengatakan bahwa indikator kinerja terbagi menjadi beberapa hal yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan Teknis

Hal ini berkaitan dengan *knowledge*, metode, sarana dan prasarana dalam menyelesaikan tugas dan *experience* yang individu peroleh dari adanya pelatihan.

b. Kemampuan Konseptual

Hal ini berkaitan dengan memahami kompleksitas perusahaan.

c. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Hal ini berkaitan dengan *teamwork*, memotivasi karyawan, negosiasi dan lain-lain.

B. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stress adalah keadaan individu yang dapat berpengaruh terhadap emosi, cara berfikir dan stress berlebihan dapat mempengaruhi kondisi seseorang baik secara fisik maupun secara psikis (Handoko, 2001).

Stress dalam Bahasa latin disebut dengan *estrica* atau *estreece* dalam Bahasa Perancis yang artinya malapetaka, masalah, bencana, dukacita dan kesedihan (Yirik et al., 2015). Niosh (1998) juga mengungkapkan bahwa stress kerja adalah suatu bentuk respon fisik dan emosional yang dapat mengakibatkan penurunan pada kesehatan bahkan sampai mengakibatkan individu cidera. Stres adalah suatu keadaan yang tidak seimbang antara tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar individu dan ketidakmampuan dalam mengatasi permasalahan tersebut. (Soylu, 2008).

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan. Stress pada suatu pekerjaan (job stress) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. (King,2010). Mangkunegara (2013) juga mendefinisikan stress kerja sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Pendapat tersebut didukung oleh Behr dan Newman dalam Luthans (2006) yang mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi interaksi individu dengan pekerjaannya serta dianggap oleh individu sebagai perubahan yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stress kerja juga bisa dikatakan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan suatu organisasi.

Stress kerja juga merupakan factor-faktor yang dapat memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan dan lingkungan kerja juga bisa menjadi faktor yang dapat mengganggu kinerja mereka. Panji Anoraga (2001) mengatakan bahwa stress kerja suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dianggap mengganggu dan mengakibatkan dirinya tidak bahagia. Philip L (dikutip dari Jacinta L, 2002) mengatakan seseorang dapat dikategorikan stress kerja jika:

- a. Dianggap stress jika terdapat dua faktor yaitu internal dalam diri seperti masalah keluarga yang dibawa ke pekerjaan dan faktor eksternal seperti masalah di tempat dia bekerja.
- b. Berdampak negatif bagi perusahaan dan individu.

Berdasarkan pendapat tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu bentuk tekanan yang bisa menyebabkan suatu individu mengalami gangguan baik dari psikis dan fisik. ada beberapa faktor yang menyebabkan seseorang bisa mengalami stress kerja seperti lingkungan kerja dan faktor internal yang ada pada diri individu itu sendiri dan dampak yang terjadi akibat stress kerja adalah kinerja atau produktivitas individu saat melakukan pekerjaannya.

2. Jenis-Jenis Stres

Stress tidak selalu bermakna negatif meskipun banyak orang yang beranggapan bahwa stress itu negatif tetapi nyatanya stress memiliki nilai positif ketika stress tersebut bisa mengarahkan suatu individu untuk

memperoleh hasil. Hal ini didukung oleh Berney dan Selye (Dewi, 2012) mereka mengungkapkan stress menjadi empat jenis, diantaranya:

a. Eustres (Good Stres)

Stress yang menyebabkan suatu individu menjadi bergairah atau semangat sehingga bermanfaat bagi individu tersebut.

b. Distress

Kebalikan dari Eustres yaitu Stres yang membahayakan suatu individu itu sendiri.

c. Hypersress

Stres yang berdampak luar biasa bagi suatu individu yang mengalaminya.

d. Hypostress

Stres yang muncul karena individu itu bosan atau pekerjaan yang dilakukan kurang menantang.

3. Penyebab Stres Kerja

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penyebab stress kerja menurut Robbins (1990) lingkungan kerja terdiri dari 3 tingkatan antara lain:

1. Faktor Lingkungan

Terdiri dari kondisi ekonomi, politik dan teknologi.

2. Faktor Organisasi

Faktor tempat individu bekerja seperti tuntutan kerja, beban kerja yang tinggi, struktur organisasi perusahaan, leadership.

3. Individual Faktor

Faktor yang berasal dari individu seperti masalah keluarga.

b. Kondisi Pekerjaan

Sebuah Institusi National untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja di United States mengatakan bahwa terdapat beberapa kondisi pekerjaan yang dapat mengakibatkan stress, antara lain:

1. Desain Tugas

Kerja shift yang bergantian , beban kerja yang berat, jam istirahat yang kurang.

2. Gaya Manajemen

Kurangnya komunikasi dalam organisasi, kurangnya partisipasi pekerja dalam pembuatan keputusan.

3. Hubungan Interpersonal

Kurangnya komunikasi antara pekerja dengan rekan kerja serta pengawas di suatu pekerjaan.

4. Peran Kerja

Konflik kerja, banyaknya tanggung jawab di pekerjaan.

5. Aturan Kerja

Ketidakamanan kerja, kurangnya kesempatan untuk berkembang kemajuan atau promosi.

6. Keadaan Lingkungan Kerja

Polusi udara, ramai , kebisingan dan masalah ergonomis yang lainnya.

c. Karakteristik Individu

Faktor ini adalah faktor penting penyebab stress kerja karena stress kerja sangat dipengaruhi oleh adanya karakteristik suatu individu itu sendiri , karakteristik yang dimaksud adalah kepribadiannya.

Griffin (2002) mengatakan bahwa faktor penyebab stress dengan aktifitas yang terlibat antara lain:

1. Tuntutan Tugas

Tugas yang terlalu overloud

2. Tuntutan Fisik

Suhu yang ekstrim, desain kantor tidak nyaman dan lain-lain

3. Tuntutan Peran

Ketidakjelasan peran, konflik peran

4. Tuntutan Interpersonal

Gaya kepemimpinan, konflik kepribadian dan tekanan dari lingkungan sekitar

Dwi Septianto (2010) mengatakan bahwa stress kerja disebabkan oleh:

1. Intimidasi atau tekanan dari rekan kerja dan pimpinan perusahaan.

2. Merasa tidak cocok dalam pekerjaannya

3. Pekerjaan yang berbahaya, pekerjaan yang membosankan
4. Beban kerja yang berlebihan
5. Faktor individu itu sendiri seperti kurangnya motivasi dalam diri.

4. Gejala Stress Kerja

Robbins dan Timothy (2008) mengatakan bahwa gejala stress bisa dilihat dari :

a. Gejala Fisiologis

Stress dapat mempengaruhi kondisi metabolisme tubuh seperti sakit kepala, serangan jantung , naiknya tekanan darah

b. Gejala Psikologis

Stres juga bisa menimbulkan kecemasan, ketegangan, marah-marah, merasa bosan

c. Gejala Perilaku

Disini yang dimaksud gejala perilaku adalah menurunnya kinerja atau produktivitas, ketidakhadiran, gelisah, gangguan tidur dan lain-lain

Wirawan (2010) mengatakan bahwa gejala stress kerja sebagai berikut:

a. Fisik

Detak jantung meningkat, sakit kepala, insomnia, sesak nafas tekanan darah naik dan nafsu makan turun.

b. Afektif

Marah , menarik diri, depresi, gelisah dan frustrasi.

c. Kognitif

Mudah lupa, Konsentrasi yang buruk, Kreatifitas menurun, kemampuan untuk memecahkan masalah menurun

d. Perilaku

Menurunnya kinerja , fokus menurun.

5. Indikator Stres Kerja

Handoko (2012) mengatakan bahwa apabila stress kerja jika tidak ditangani dengan baik akan mengakibatkan seseorang mengalami depresi, frustrasi dan lain sebagainya. Indikator stres kerja menurut Handoko antara lain sebagai berikut:

a. Beban Kerja yang berlebihan

Tugas yang terlalu banyak (overload) bisa menjadi penyebab stres jika banyaknya tugas tersebut tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, kemampuan individu dan waktu yang tersedia bagi individu tersebut.

b. Tekanan atau Desakan waktu

Terbatasnya waktu yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemampuan tersebut berkaitan dengan keahlian, pengalaman, kemampuan kognitif dan lain sebagainya. Dalam situasi tertentu seorang atasan biasanya memberikan tugas dengan

waktu yang sangat terbatas dan menyebabkan karyawan tersebut dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

c. Kualitas Supervisor

Dalam sebuah pekerjaan didalamnya pasti terdapat supervisor. Supervisor adalah seseorang yang bertanggungjawab untuk membimbing, memberi arahan kepada karyawan yang baru.

d. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah kondisi atau keadaan suasana karyawan dalam bekerja. Suasana kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, tenang dan bekerja tanpa adanya rasa khawatir atau takut.

e. Ketidakjelasan Peran

Dalam dunia pekerjaan peran karyawan sangat dibutuhkan dalam kemajuan suatu instansi individu bekerja supaya menghasilkan performa yang baik karyawan harus paham dan mengerti tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, apa yang diperoleh dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diambil.

f. Frustrasi

Frustrasi ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, faktor tersebut antara lain ketidakjelasan peran, ketidakpuasan karyawan, wewenang dari perusahaan, gaya kepemimpinan dan manajemen perusahaan dan lain-lain.

g. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Perbedaan suatu prinsip antara karyawan dengan atasan.

h. Berbagai bentuk perubahan

Perubahan ini disebabkan oleh mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian mengakibatkan perubahan didalam suatu perusahaan tersebut.

i. Konflik antara pribadi dan kelompok

Dalam dunia kerja sering kali terdapat perselisihan antara karyawan satu dengan yang lain, karyawan dengan pimpinan dan lain sebagainya. Hal ini menimbulkan kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat.

6. Dampak Stres Kerja

Gibson (1996) mengatakan bahwa dampak dari stres kerja ini bervariasi dan diantaranya ada dampak positif seperti rangsangan untuk bekerja lebih keras, motivasi meningkat, meningkatkan inspirasi hidup. Meskipun demikian stres kerja juga berpotensi membahayakan. Cox membagi menjadi 5 kategori dampak dari stres kerja yaitu sebagai berikut:

a. Subjektif

Rasa khawatir, takut, bosan, depresi, frustrasi, gugup, apatis dan lain-lain.

b. Perilaku

Kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, merokok secara berlebihan.

c. Kognitif

Konsentrasi menjadi menurun, mudah marah , mudah lupa.

d. Fisiologis

Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut menjadi kering.

e. Organisasi

Absensi kerja, produktivitas menurun, merasa terasingkan di lingkungan kerja, komitmen dan loyalitas kerja menjadi berkurang.

Jacinta (2002) mengatakan bahwa stres kerja dapat juga menyebabkan hal-hal sebagai berikut:

a. Dampak bagi Perusahaan

1. Menurunnya tingkat produktivitas kerja
2. Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan
3. Ada kekacauan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Randall Schuller, stres yang dialami oleh tenaga kerja kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja, peningkatan absensi kerja dan banyaknya kecelakaan kerja.

b. Dampak terhadap Individu

1. Kesehatan

Stres yang berpengaruh pada kondisi diri individu seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi.

2. Psikologis

Stress yang berlebihan akan mengakibatkan rasa kekawatiran yang berlebihan dan stres tersebut disebut stres kronis. Stres kronis adalah stres yang mengakibatkan hancurnya tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderita secara perlahan.

3. Interaksi Interpersonal

Orang yang mengalami stres cenderung lebih sensitif jika diberi kritik atau masukan, pendapat dari orang lain. Orang yang stres tinggi mudah marah dan bisa mengakibatkan depresi dan kehilangan rasa percaya diri.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) mengatakan lingkungan kerja sebagai suatu alat atau bahan yang ada di lingkungan sekitar dimanapun seorang itu bekerja. Suparyadi (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai salah satu bagian penting yang berada di sekitar karyawan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat memberikan perasaan nyaman aman sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif atau sebaliknya lingkungan kerja juga dapat menjadi penyebab adanya kecelakaan kerja. Potu (2003) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja pada saat bekerja baik langsung atau tidak dan

dapat mempengaruhi individu dalam pekerjaannya. Dapat dikatakan juga bahwa lingkungan kerja yang baik , nyaman membuat karyawan memiliki motivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang nyaman, tidak memadai akan menurunkan kinerja dan motivasi karyawan. Jadi bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman,nyaman dan sesuai akan meningkatkan performa kinerja karyawan.

Anarogo & Widiyanti (1993) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja atau tugas yang diberikan kepada individu. Schultz (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu hal yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat individu bekerja dan perilaku, sikap karyawan. Karena hal itu berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis individu dan perubahan tersebut bisa disebabkan dengan rasa bosan terhadap pekerjaan , pekerjaan yang monoton dan kelelahan kerja.

Berdasarkan pendapat tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu hal penting yang ada disekitar karyawan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kondisi psikis karyawan karena lingkungan kerja nyaman,aman maka karyawan akan memiliki motivasi tinggi dan meningkatkan kinerja atau produktivitas kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja sekitar tidak nyaman , kurang memadai maka akan mempengaruhi

semangat kerja dan mengakibatkan produktivitas menurun dan bisa berdampak bagi perusahaan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berada di sekitar area tempat kerja yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2009) Sihombing (2004) mendefinisikan Lingkungan Kerja Fisik sebagai salah satu unsur penting yang harus ada dalam tempat kerja sehingga karyawan yang bekerja merasa aman, nyaman dan tentram dengan demikian dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan

Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa indikator pada lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan

Pencahayaan merupakan faktor penting karena jika pencahayaan kurang maka dapat menyebabkan kesalahan , kerjaan kurang efisien dan juga bisa mengakibatkan kecelakaan kerja.

2. Sirkulasi Udara

Hal ini sangat penting bagi pekerja karena apabila sirkulasi udara bersih karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kelembapan

Kelembapan udara mempengaruhi keadaan tubuh manusia, bila temperatur udara panas akan mengakibatkan denyut jantung semakin cepat karena peredaran darah aktif dalam memenuhi kebutuhan oksigen manusia.

4. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja

Dalam kondisi normal tiap anggota setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk bertahan dalam kondisi normal, dengan adanya sistem tubuh yang sempurna sehingga ketika terjadi perubahan yang terjadi diluar tubuh, sistem tubuh dapat menyesuaikan diri.

5. Kebisingan Suara

Suatu pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka dari itu perusahaan harus memperhitungkan hal ini untuk kenyamanan karyawan. Ada 3 aspek yang menentukan suatu bunyi, antara lain: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran Mekanis

Getaran yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja. Hal ini juga bisa menyebabkan gangguan terhadap mata, otot dan tulang.

7. Aroma

Apabila lingkungan kerja bersih , wangi maka karyawan yang bekerja akan terasa nyaman. Sebaliknya jika di lingkungan pekerjaan terdapat aroma yang tidak enak itu sangat mengganggu karyawan dan dapat menurunkan konsentrasinya.

8. Tata Warna

Penataan warna ditempat kerja harus dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin. Pada dasarnya penataan warna tidak dapat dibedakan dengan penataan dekorasi. Dalam hal ini dapat maklumi karena warna memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perasaan. Sifat dan warna sering kali memunculkan perasaan senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat mempengaruhi perasaan manusia.

9. Dekorasi atau design

Dekorasi atau design berperan penting untuk kenyamanan kerja karyawan seperti tata letak, tata warna , perlengkapan yang lain dalam bekerja.

10. Musik

Musik dapat mempengaruhi kondisi mood seseorang. Musik dengan nada lembut dapat membangkitkan semangat dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

b. Lingkungan Non Fisik

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan, sesama rekan kerja, atau bawahan. Kelompok lingkungan kerja Non Fisik ini juga merupakan aspek yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (1992) Indikator lingkungan kerja yakni sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suatu kondisi di tempat kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Suasana kerja seperti tempat kerja , fasilitas dan lain-lain.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja sangat penting karena hubungan yang harmonis dan menjalin kekeluargaan bisa menyebabkan kenyamanan dalam bekerja.

3. Hubungan Antara Bawahan dan Pimpinan

Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan harus berjalan baik karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan semangat dalam menjalankan perintah yang diberikan oleh atasan.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran dalam suatu pekerjaan. Apabila fasilitas lengkap maka karyawan akan melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Sofyan (2013) terdapat jenis fasilitas kerja yang terdiri dari:

a. Mesin

Biasanya digunakan dibagian produksi.

b. prasarana.

Jembatan, pagar dan lain-lain.

c. Perlengkapann Kantor

Seperti meja, kursi, fotocopy printer dan lain-lain.

d. Peralatan Inventaris

e. Tanah

Aset yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

f. Bangunan

Fasilitas yang mendukung kegiatan perusahaan seperti perkantoran dan Gudang.

g. Alat Transportasi

Kendaraan adalah faktor penting untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan. Seperti motor, mobil truk dan lain-lain.

3. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah, sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat berpengaruh besar bagi karyawan karena dengan cahaya atau penerangan yang baik akan menimbulkan kelancaran dan keselamatan dalam bekerja. Cahaya dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Apabila udara di lingkungan kerja kotor atau tidak baik maka akan mengganggu karyawan dan berbahaya bagi kondisi kesehatannya. Apabila udara di lingkungan kerja baik maka akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Suara bising ini di lingkungan kerja sangat mengganggu ketenangan bekerja karyawan, merusak pendengaran, mengganggu konsentrasi. Maka dari itu sangat penting untuk mengatur supaya karyawan terhindar dari suara bising agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan konsentrasi.

4. Keamanan Kerja

Ketika membangun lapangan pekerjaan pastikan dulu tempatnya aman atau tidak. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dengan memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

5. Hubungan Karyawan

Hubungan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan senang. Maka dari itu hubungan yang harmonis antara rekan kerja, bawahan atasan adalah faktor penting untuk memacu semangat dan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

4. Dampak Lingkungan Kerja

Soetjipto (2004) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1. Kenyamanan Karyawan

Kenyamanan ini adalah faktor yang penting karena berdampak pada kinerja suatu karyawan.

2. Perilaku Karyawan

Ketika lingkungan kerja aman,nyaman dan bersih sangat disukai oleh karyawan, sebaliknya apabila dilingkungan sekitar karyawan tidak nyaman, kotor maka hal tersebut mengakibatkan perilaku karyawan berubah. Comtoh menurunnya kedisiplinan, meningkatnya ketidakhadiran atau absensi karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berkaitan dengan lingkungan dan fasilitas kerja yang ada di perusahaan. Apabila lingkungan dan fasilitas memadai akan menyebabkan karyawan bekerja semangat dan lebih produktif dan begitu sebaliknya kinerja karyawan menurun apabila lingkungan dan fasilitas di perusahaan tidak memadai.

4. Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada stres kerja karyawan.

D. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah suatu bentuk tekanan yang bisa menyebabkan suatu individu mengalami gangguan baik dari psikis dan fisik. ada beberapa faktor yang menyebabkan seseorang bisa mengalami stress kerja seperti lingkungan kerja dan faktor internal yang ada pada diri individu itu sendiri. Denny (2018) pada penelitiannya mengatakan stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu

pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkatan stress. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja menjadi rendah. Apabila stres baik prestasi kerja menjadi meningkat karena stress kerja dapat membantu karyawan untuk mengerahkan segala kemampuannya supaya memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

NIOSH (1998) juga mengungkapkan bahwa stress kerja adalah suatu bentuk respon fisik dan emosional yang dapat mengakibatkan penurunan pada kesehatan bahkan sampai mengakibatkan individu cidera. Soylu (2008) stress adalah ketidakseimbangan antara tuntutan internal dan eksternal yang dialami oleh individu serta ketidakmampuan untuk mengatasinya.

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochamad Syafii, Tetti Lindawati (2016) menyimpulkan bahwa pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat diuga bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kondisi psikis karyawan karena lingkungan kerja nyaman, aman maka karyawan akan memiliki motivasi tinggi dan meningkatkan kinerja atau

produktivitas kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja sekitar tidak nyaman , kurang memadai maka akan mempengaruhi semangat kerja dan mengakibatkan produktivitas menurun.

Suparyadi (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai salah satu bagian penting yang berada di sekitar karyawan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat memberikan perasaan nyaman aman sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif atau sebaliknya lingkungan kerja juga dapat menjadi penyebab adanya kecelakaan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Dewi (2013) diketahui bahwa menemukan efek positif yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Efek positif yang dimaksud adalah terkait dengan individunya dan bagi perusahaan seperti mendorong motivasi kerja, Meningkatkan loyalitas dan *engagement*, menurunkan angka *turnover*, mengurangi absensi karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

kinerja adalah gambaran atau hasil pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai sebuah target atau tujuan yang mana itu sangat penting demi kemajuan suatu organisasi.

Hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan Septianto (2013) menunjukkan bahwa variabel yang memiliki lingkungan kerja yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel stres berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, stres kerja berada pada tingkat rendah sampai sedang akan membuat kinerja pegawai yang baik dan akan memburuk jika pegawai dalam waktu yang sangat lama dan berlebihan. Jadi keterkaitannya adalah apabila stres kerja tinggi maka akan menyebabkan produktifitas kerja karyawan menurun dan bagi lingkungan kerja apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik hal tersebut bisa menyebabkan karyawan lebih bersemangat dan semakin produktif lagi untuk bekerja.

Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Hipotesis

Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan jawaban yang dilandaskan dengan fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak Terdapat pengaruh positif antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi

plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

H1 : Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi *plywood* PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

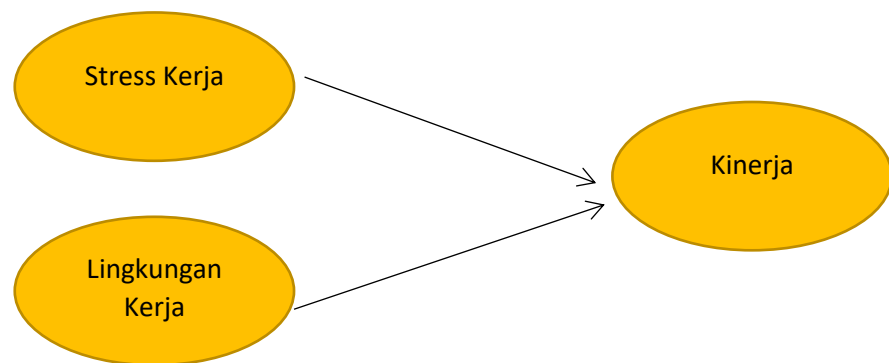
Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2014) penelitian kuantitatif adalah metode-metode yang digunakan untuk menguji suatu teori dengan cara meneliti hubungan diantara variable yang diukur menggunakan suatu instrument penelitian sehingga data yang berupa angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Sugiyono (2010) juga mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan menguji teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel dengan menggunakan data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bentuk angka atau bilangan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur berupa kuesioner kemudian data yang diperoleh dari jawaban karyawan dan akan diuji melalui SPSS untuk diuji reliabilitas dan validitasnya.

Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian dalam melakukan sebuah penelitian (Creswell, 2014). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y).

1. Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Arikunto, 1998). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari :
 - a. Stress Kerja (X_1)
 - b. Lingkungan Kerja (X_2)
2. Variabel Terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Arikunto, 2006:118). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.(Y)



C. Definisi Operasional

Pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga jenis variabel diantaranya sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tekanan pada diri individu yang bisa menyebabkan suatu individu mengalami gangguan psikis maupun fisik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karena individu tersebut tidak memiliki kemampuan untuk mengatasinya dan penyebab stress seperti memiliki beban kerja yang berlebih, adanya tuntutan dari atasan, merasa tidak cocok dalam pekerjaannya, tuntutan peran (ketidakjelasan peran) dan tuntutan interpersonal. Stres kerja dapat menimbulkan menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya absensi kerja dan banyak terjadinya kecelakaan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Suatu hal yang penting yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik , langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi suatu individu dalam melakukan pekerjaannya dan aspek-aspek yang ada pada lingkungan kerja meliputi : penerangan, tata warna, kebersihan, tata ruang, sirkulasi udara, dan keamanan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja, menyebabkan karyawan lebih produktif dalam bekerja serta menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

3. Kinerja

Suatu kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan dan mencapai sebuah target atau tujuan yang mana hal tersebut sangat penting demi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan individu, motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, peran karyawan serta gaya kepemimpinan. Adapun indikator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan yang terakhir adalah kehadiran.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sumber data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Populasi ini terdiri dari kumpulan subjek atau objek yang akan digeneralisasi sebagai hasil dari penelitian. Menurut Duwi Priyanto (2010), populasi haruslah memenuhi syarat sebagai subjek atau objek penelitian yang memenuhi karakteristik tertentu dan berbeda dari kelompok lain. Definisi serupa juga diberikan oleh Azwar (2007) yang menyebutkan bahwa populasi adalah kelompok subjek yang akan digeneralisasi dalam penelitian, sehingga kelompok tersebut harus memiliki ciri khas dan berbeda dari kelompok lainnya.

Berdasarkan hal tersebut populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Produksi PT. KTI Kota Probolinggo yang berjumlah 1500 karyawan.

2. Sampel

Azwar (2007) mendefinisikan sampel sebagai subjek yang akan digunakan dari keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling Slovin dengan menggunakan 9 % dari populasi yang berjumlah 1.500 orang dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{1.500}{1 + 1.500 (0,09)^2}$$

$$n = \frac{1.500}{1 + 1.500 (0,0081)}$$

$$n = \frac{1.500}{13,15}$$

$n = 114,06$ disesuaikan oleh peneliti menjadi 120.

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 200 karyawan tetapi yang mengisi kuesioner hanya berjumlah 120 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Skala Likert)

Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner adalah sebuah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2006). Kuesioner pada penelitian ini menggunakan tiga bagian yaitu pada bagian pertama yaitu skala stress kerja, bagian yang kedua adalah skala lingkungan kerja

dan yang terakhir kinerja. Model kuesioner sendiri adalah menggunakan model skala likert.

Skala likert adalah cara yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai kejadian sosial. Variabel pada skala ini akan dijabarkan menjadi dimensi, sub variabel, dan menjadi beberapa Indikator yang akan menjadi tolak ukur dalam pembuatan item instrumen (Riduwan, 2009). Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan dimana pertanyaan telah tersedia jawaban sehingga responden hanya memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. pertanyaan skala likert tersebut menerangkan tanggapan atau persepsi responden terhadap variabel stress kerja , lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Untuk skor dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju skor 1
- b. Tidak Setuju skor 2
- c. Setuju skor 3
- d. Sangat Setuju skor 4

2. Alat Ukur Penelitian

a. Stres Kerja

Variabel Stres Kerja pada penelitian ini menggunakan skala stres kerja dari skripsi Dwiky Ramdhani (2017) yang mengadaptasi dari skala Handoko (2012) yakni sebagai berikut:

Tabel 3.1 Blue Print Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1.	Beban kerja yang tinggi	Beban kerja	1,2		2
2.	Tekanan dan desakan waktu	Tuntutan tugas dan waktu	3,4		2
3.	Kualitas supervisi yang jelek	Kualitas supervisor	5		1
4.	Iklim kerja yang kurang baik	Suasana Kerja (kondisi kerja)	6,7		2
5.	Aspek dalam diri	Kemampuan individu, keahlian individu	8,9		2
6.	Ketidajelasan Peran	Tuntutan peran	10,11		2
7.	Konflik antar pribadi dan kelompok	Hubungan antar pekerja	12,13		2
8.	Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan	Perbedaan prinsip	14		1
9.	Berbagai bentuk perubahan	Leadership	15		1
TOTAL					15

b. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini menggunakan skala lingkungan kerja skripsi Dwiky Ramdhani (2017) yang mengadaptasi dari skala Sedarmayanti (2011) yakni sebagai berikut:

Tabel 3.2 Blue Print Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1.	Penerangan cahaya di tempat kerja	Pencahayaan	1	2	2
2.	Sirkulasi Udara	Ventilasi Udara	3		1
3.	Kebisingan	Bunyi	4,5		2
4.	Aroma atau bau	Kondisi lingkungan kerja	6		1
5.	Design	Tata Letak dan Fasilitas	7,8		2
TOTAL					8

c. Kinerja

Variabel kinerja pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran dari Mathis and Jackson (2006) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3 Blue Print Kinerja

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1.	Kualitas Kerja	Kemampuan dan keterampilan karyawan	1,2,3		3
2.	Kuantitas Kerja	Aktifitas pekerjaan dan hasil kerja	4,5	6	3
3.	Ketepatan Waktu	Efektifitas kerja	7,8,9		3
TOTAL					9

F. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah sebuah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu instrumen (Arikunto 1998). Instrumen yang valid atau baik akan memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Sebaliknya, instrumen yang kurang valid menunjukkan tingkat validitas yang rendah. Cara menentukan valid apabila nilai r yang diperoleh (r -hitung) harus dibandingkan dengan nilai r pada tabel (r -tabel). Jika r -hitung sama dengan r -tabel, maka dikatakan valid. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka dikatakan valid, sedangkan jika r -hitung $<$ r -tabel, maka dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25 untuk Windows.

Berdasarkan dengan hasil uji validitas pada variabel stress kerja, hasilnya sebanyak 15 butir aitem dinyatakan valid.

Tabel 3.4 Uji Validitas Skala Stres Kerja N=120

Aitem	R Hitung	R Tabel	Validitas
1	0,825	0,1779	Valid
2	0,852	0,1779	Valid
3	0,903	0,1779	Valid
4	0,850	0,1779	Valid
5	0,766	0,1779	Valid
6	0,795	0,1779	Valid
7	0,778	0,1779	Valid
8	0,537	0,1779	Valid
9	0,573	0,1779	Valid
10	0,652	0,1779	Valid
11	0,815	0,1779	Valid
12	0,479	0,1779	Valid
13	0,570	0,1779	Valid
14	0,826	0,1779	Valid
15	0,869	0,1779	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan terdapat 15 aitem yang yang memiliki skor lebih dari r hitung $>$ r tabel. r tabel dari 120 responden yaitu 0,1779 pada taraf signifikan 5%.

Berdasarkan dengan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja, hasilnya sebanyak 8 butir aitem dinyatakan valid atau tidak ada aitem yang gugur.

Tabel 3.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja N=120

Aitem	R Hitung	R Tabel	Validitas
1	0,726	0,1779	Valid
2	0,650	0,1779	Valid
3	0,770	0,1779	Valid
4	0,818	0,1779	Valid
5	0,603	0,1779	Valid
6	0,417	0,1779	Valid
7	0,713	0,1779	Valid
8	0,592	0,1779	Valid

Berdasarkan tabel 3.5 menunjukkan terdapat 8 aitem yang yang memiliki skor lebih dari rhitung > rtabel. rtabel dari 120 responden yaitu 0,1779 pada taraf signifikan 5%.

Berdasarkan dengan hasil uji validitas pada variabel Kinerja hasilnya sebanyak 9 butir aitem dinyatakan valid atau tidak ada aitem yang gugur.

Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja N=120

Aitem	R Hitung	R Tabel	Validitas
1	0,797	0,1779	Valid
2	0,815	0,1779	Valid
3	0,772	0,1779	Valid
4	0,676	0,1779	Valid
5	0,463	0,1779	Valid
6	0,475	0,1779	Valid
7	0,686	0,1779	Valid
8	0,708	0,1779	Valid
9	0,613	0,1779	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 diketahui bahwa terdapat 9 aitem yang memiliki skor lebih dari rhitung > rtabel. rtabel dari 120 responden yaitu 0,1779 pada taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (1998) mengatakan reliabilitas adalah yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrument yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat diandalkan. Maksud dari reliabel disini adalah untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (*intenal consistency*) jawaban responden terhadap instrumen untuk mengukur variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan (Eko Aria 2008).

Eko Atria (2008) mengatakan sebuah instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien alpha Cronbach < 0,6 dianggap kurang baik , 0,7 dapat diterima dan > 0,8 dianggap baik. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan dari SPSS 25.

Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja , lingkungan kerja dan kinerja :

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	16

Berdasarkan tabel 3.7 hasil uji reliabilitas Cronbach's Alpha skala stres kerja yaitu 0,768. Maka hal ini dinyatakan bahwa aitem diatas teruji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	9

Berdasarkan tabel 3.8 hasil uji reliabilitas Cronbach's Alpha skala lingkungan kerja yaitu 0,757. Maka hal ini dinyatakan bahwa aitem diatas teruji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Skala Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

Berdasarkan tabel 3.9 hasil uji reliabilitas Cronbach's Alpha skala kinerja yaitu 0,760. Maka hal ini dinyatakan bahwa aitem diatas teruji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

G. Analisis Data

Sugiyono (2012) mengatakan bahwa teknik analisis data untuk penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistic. Analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka dan kemudian mengambil kesimpulan dari data tersebut.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2012:277)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah satu jenis uji asumsi klasik dengan tujuan untuk membuktikan jika data yang akan diuji terdistribusi normal (Ghozali, 2011). Uji Normalitas memiliki dua cara untuk menguji apakah data tersebut normal atau tidak, yaitu pertama menggunakan histogram dan kedua menggunakan pendekatan grafik. Pada histogram dikatakan normal apabila distribusi data tidak melenceng ke kiri dan ke kanan. Pada pendekatan grafik data yang normal apabila titik mengikuti data garis diagonal.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel *independen* dalam model regresi. Model regresi

dikatakan baik apabila tidak memiliki korelasi antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antara sesama variabel *independen* sama dengan nol. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cutoff* umum untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2016).

4. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) mengatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lain dalam model regresi. Jika *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain hasilnya tetap sama maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi linier.
- b. Apabila nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a (Ghozali, 2016). Berikut kriteria penilaian untuk menguji statistik F sebagai berikut:

- a. Jika $Sig. < 0,05$ maka dan diterima, bahwa terjadi pengaruh yang berasal dari variabel stres kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Jika $Sig. > 0,05$ maka dan ditolak yang artinya tidak terjadi pengaruh dari variabel stres kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Uji T (Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 57). Uji t dilakukan pada hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen yaitu variabel stres kerja dan lingkungan kerja dan kinerja sebagai variabel dependen. Berikut kriteria penilaian untuk menguji statistik t (parsial) sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

PT Kutai Timber Indonesia didirikan pada tahun 1970 dengan modal awal sebesar USD 1.000.000 dan mendapatkan izin konsensi dari Menteri Pertanian dengan surat keputusan No. 466/KPTS/UM/1970 tanggal 26 September 1970. Areal yang diberikan adalah 50.000 Ha di Kecamatan Sebalu Kalimantan Timur yang digunakan sebagai sumber bahan baku untuk pabrik kayu lapis dan sawmill.

Pada akhir bulan Oktober 1973, PT Kutai Timber Indonesia melakukan perluasan dengan mendirikan pabrik kayu divisi Plywood di Probolinggo, Jawa Timur yang memproduksi beberapa jenis produk seperti Plywood Second Process, Floor Base, Plywood Standar, Plywood Bangunan, Block Board, dan lain-lain. Setelah dilakukan Trial Operation pada awal bulan Desember, produksi dilakukan secara komersial pada awal tahun 1975. Selama 12 tahun terakhir, 90% produk yang dihasilkan PT Kutai Timber Indonesia dipasarkan keluar negeri (export) dan 10% dipasarkan dalam negeri. Pada tahun 2005, perusahaan tersebut juga mendirikan pabrik Particle Board.

PT. Kutai Timber Indonesia adalah sebuah pabrik industri kayu terbesar yang ada di Kota Probolinggo dan Pabrik ini sudah berdiri dari

tahun 1974 didirikan oleh Sumitomo dan memiliki karyawan tetap sebanyak 1.583 orang dan karyawan kontrak sebanyak 2.389 orang. Pabrik ini sangat mengedepankan K3 (Keselamatan, Kesehatan kerja) dengan sangat baik. Semuanya diatur dengan sangat baik tertata rapi ergonomi seperti jalan sesuai marka , tempat menaruh barang, melakukan tunjuk sebut ketika menyabrang dan masih banyak lagi.

2. Waktu, Tempat dan Subjek Penelitian

a. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Kutai Timber Indonesia PT. KTI adalah pabrik yang bergerak dalam bidang plywood yang terletak di Jl. Tanjung Tembaga Baru, Mayangan, Probolinggo, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67218. Pemilihan lokasi tersebut sesuai dengan tujuan penulisan skripsi yang akan membahas tentang bagaimana tingkat stress kerja dan bagaimana tingkat lingkungan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia dan juga penulisan skripsi ini akan membahas apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada saat pelaksanaan MBKM berlangsung yaitu pada tanggal 29 Agustus 2022 sampai 9 Desember 2022 yang terdiri dari wawancara dan observasi untuk melihat topik apa yang akan peneliti lakukan. Dan untuk memperoleh data, peneliti menggunakan penyebaran kuesioner.

b. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini yaitu berjumlah 120 orang yang merupakan karyawan produksi plywood (P1) PT. Kutai Timber Indonesia. Berikut adalah rincian data responden:

3. Prosedur dan Administrasi Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan observasi ke lapangan tempat karyawan bekerja dan wawancara secara tidak struktur ke karyawan untuk mengetahui fenomena atau permasalahan apa yang ada di PT. Kutai Timber Indonesia. Untuk alat ukur kuesioner peneliti menggunakan metode adopsi dan adaptasi.

Dalam variabel Stres Kerja(x_1) terdapat 15 aitem, variabel Lingkungan Kerja (x_2) terdapat 8 aitem dan variabel kinerja (y) terdiri dari 9 aitem sehingga secara keseluruhan terdapat 32 aitem pertanyaan yang harus diisi oleh karyawan. Kuesioner yang disebarkan menggunakan Bahasa Indonesia yang baik dan benar sehingga memudahkan karyawan PT. Kutai Timber Indonesia untuk mengisi kuesioner tersebut.

4. Hambatan Penelitian

Hambatan dalam penelitian ini yaitu peneliti kesulitan untuk mengumpulkan subjek dikarenakan kebijakan dari pihak instansi yang tidak boleh menggunakan skala likert (kuesioner) alasan tidak boleh menggunakan skala likert karna karyawan yang bekerja di PT. Kutai Timber Indonesia memiliki waktu istirahat yang sangat terbatas yaitu

hanya satu jam dan istirahat tersebut digunakan untuk makan, ibadah dan tidur.

Peneliti tidak bisa menyebarkan kuesioner disaat jam kerja karena dilarang dan peneliti baru bisa menyebarkan kuesioner pada jam pulang kerja. Kebanyakan dari karyawan lupa untuk mengisi kuesioner yang peneliti berikan sehingga menghambat pengerjaan penelitian ini.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data bertujuan untuk mengetahui karakteristik sebuah penelitian. Hasil analisis deskriptif ini untuk mengetahui rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, nilai minimal dan nilai maksimal. Dari penghitungan tersebut nanti dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	120	20.00	60.00	43.8167	9.43441
Lingkungan Kerja	120	17.00	32.00	26.3417	3.42383
Kinerja	120	23.00	36.00	30.3083	3.28684
Valid N (listwise)	120				

Berdasarkan tabel 4.1 analisis deskriptif dapat diketahui variabel stres kerja (x_1) memiliki nilai mean sebesar 43.8 dengan standar deviasi sebesar 9,43 Pada variabel lingkungan kerja (x_2) memiliki nilai mean sebesar 26,3 dengan standar deviasi 3,42. Setelah mengetahui nilai *mean* dan *standar deviasi* maka dapat dilakukan kategorisasi data. Berikut

kategorisasi data tingkat stres kerja dan tingkat lingkungan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia.

Tabel 4.2 Kategorisasi Stres Kerja

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	24	20.0	20.0	20.0
	Sedang	66	55.0	55.0	75.0
	Tinggi	30	25.0	25.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.2 kategorisasi stres kerja dengan subyek 120 orang dapat diketahui sebanyak 24 subyek memiliki tingkat stres kerja yang rendah, 66 subyek memiliki tingkat stres kerja yang sedang dan 30 subyek memiliki tingkat stress kerja yang tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia memiliki tingkat stres kerja yang sedang.

Tabel 4.3 Kategorisasi Lingkungan Kerja

		Kategori			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	27	22.5	22.5	22.5
	Sedang	48	40.0	40.0	62.5
	Tinggi	45	37.5	37.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3 kategorisasi lingkungan kerja dengan subjek 120 orang, diketahui sebanyak 27 subyek memiliki tingkat lingkungan kerja yang rendah, 48 subyek memiliki tingkat lingkungan kerja yang sedang dan 45 subyek memiliki tingkat lingkungan kerja yang tinggi. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan produksi

plywood PT. Kutai Timber Indonesia memiliki tingkat lingkungan kerja yang sedang.

Tabel 4.4 Kategorisasi Kinerja

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	108	90.0	90.0	90.0
	Sedang	12	10.0	10.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.4 kategorisasi kinerja dengan subjek 120 orang dapat diketahui sebanyak 108 subjek memiliki tingkat kinerja yang rendah , 12 subjek memiliki tingkat kinerja yang sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi *plywood* PT. Kutai Timber Indonesia memiliki tingkat kinerja yang rendah.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS 25 dengan melihat nilai signifikan (Sig). apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		120	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.18492305	
Most Extreme Differences	Absolute	.091	
	Positive	.063	
	Negative	-.091	
Test Statistic		.091	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.256 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.245
		Upper Bound	.268
a. Test distribution is Normal.			

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil uji normalitas sebesar 0,256. Dari hasil uji yang telah dilakukan terdapat nilai signifikansi semua variabel > dari 0,05. Maka semua variabel pada penelitian ini dapat dikatakan normal.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2006). Untuk menentukan multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).

Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, dapat dikatakan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.178	2.385		10.137	.000		
	Stres Kerja	-.005	.033	-.015	-.156	.876	.900	1.111
	Lingkungan Kerja	.241	.091	.251	2.662	.009	.900	1.111

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan nilai tolerance stres kerja sebesar 0,900 dan lingkungan kerja sebesar 0,900 dan bisa dilihat juga nilai VIF dari stres kerja sebesar 1,111 dan lingkungan kerja sebesar 1,111. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel *independent*.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara menilai atau mendeteksi heteroskedastisitas ini dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan (sig.) < dari 0,05, maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi linier. Dan jika

nilai signifikansi (sig.) > dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.394	2	7.697	2.940	.057
	Residual	306.322	117	2.618		
	Total	321.715	119			
a. Dependent Variable: RES2						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja						

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,057 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas pada variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat. Berikut adalah kriteria penilaian uji t (parsial):

- a. Jika nilai signifikansi uji t lebih besar 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji- t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.178	2.385		10.137	.000
Stres Kerja	-.005	.033	-.015	-.156	.876
Lingkungan Kerja	.241	.091	.251	2.662	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja yaitu sebesar 0,876 yang dimana lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja. Sementara nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,009 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja.

6. Uji Statistik F

Pengujian menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya pengaruh dari variabel independen secara bersamaan kepada variabel dependen atau terikat. Berikut kriteria penilaian untuk menguji statistik F sebagai berikut:

- a. Jika Sig. < 0,05 maka dan diterima, bahwa terjadi pengaruh yang berasal dari variabel stres kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Jika Sig. > 0,05 maka dan ditolak yang artinya tidak terjadi pengaruh dari variabel stres kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	78.487	2	39.244	3.804	.025 ^b
	Residual	1207.104	117	10.317		
	Total	1285.592	119			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja						

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian hipotesis (Uji F) nilai signifikansi variabel yaitu sebesar 0,02 yang dimana lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 3,80 Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H5 diterima.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.178	2.385		10.137	.000
Stres Kerja	-.005	.033	-.015	-.156	.876
Lingkungan Kerja	.241	.091	.251	2.662	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

$$a = 24,178$$

$$X_1 = -0,005$$

$$X_2 = 0,241$$

$$Y = 24,178 - 0,005 X_1 + 0,241 X_2$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = nilai koefisien regresi setiap variabel

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai Koefisien regresi dari variabel stres kerja didapatkan nilai *coefficients* sebesar $-0,005$ dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai Koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja didapatkan nilai *coefficients* sebesar $0,241$ dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja.

8. Aspek Pembentuk Utama

a. Stres Kerja

Faktor utama pembentuk variabel stres kerja berdasarkan aspek sebagai berikut:

1. Beban Kerja yang Tinggi	$= \frac{745}{5257} = 0,14$
2. Tekanan dan Desakan Waktu	$= \frac{730}{5257} = 0,14$
3. Kualitas Supervisor	$= \frac{385}{5257} = 0,07$
4. Iklim Kerja	$= \frac{761}{5257} = 0,15$
5. Aspek Dalam Diri	$= \frac{560}{5257} = 0,11$
6. Ketidakjelasan Peran	$= \frac{634}{5257} = 0,12$
7. Konflik Pribadi dan Kelompok	$= \frac{690}{5257} = 0,13$
8. Perbedaan Nilai	$= \frac{382}{5257} = 0,07$
9. Bentuk Perubahan	$= \frac{370}{5257} = 0,07$

Tabel 4.11 Faktor Pembentuk Utama Variabel Stres Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Beban kerja yang tinggi	745	5257	14%
Tekanan dan desakan waktu	730		14%
Kualitas supervisor	385		7%
Iklim kerja	761		15%
Aspek dalam diri	560		11%
Ketidakjelasan peran	634		12%
Konflik antar pribadi dan kelompok	690		13%
Perbedaan nilai	382		7%
Bentuk perubahan	370		7%

Berdasarkan tabel 4.11 aspek pembentuk utama variabel stres kerja adalah aspek iklim kerja dengan persentase 15%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa iklim kerja atau kondisi lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh sangat besar terhadap stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga dapat merugikan perusahaan.

b. Lingkungan Kerja

Faktor utama pembentuk variabel lingkungan kerja berdasarkan aspek sebagai berikut:

1. Penerangan Cahaya	$= \frac{811}{3161} = 0,26$
2. Sirkulasi Udara	$= \frac{422}{3161} = 0,13$
3. Kebisingan	$= \frac{779}{3161} = 0,25$
4. Aroma atau Bau	$= \frac{303}{3161} = 0,09$
5. <i>Design</i>	$= \frac{846}{3161} = 0,27$

Tabel 4.12 Faktor Pembentuk Utama Variabel Lingkungan Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Penerangan cahaya	745	3161	26%
Sirkulasi udara	730		13%
Kebisingan	385		25%
Aroma atau bau	761		9%
Design	560		27%

Berdasarkan tabel 4.12 aspek pembentuk utama variabel lingkungan kerja adalah aspek design dengan persentase 27%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Dalam dunia kerja *design* berperan

penting untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan seperti tata letak, tata warna, sarana dan prasarana perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan merasa nyaman sehingga dapat membantu meningkatkan performa kinerja karyawan.

c. Kinerja

Faktor utama pembentuk variabel kinerja berdasarkan aspek sebagai berikut:

1. Kualitas $= \frac{1266}{3637} = 0,34$
2. Kuantitas $= \frac{1090}{3637} = 0,30$
3. Ketepatan Waktu $= \frac{1281}{3637} = 0,36$

Tabel 4.13 Faktor Pembentuk Utama Variabel Kinerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Kualitas kerja	1266	3637	34%
Kuantitas kerja	1090		30%
Ketepatan waktu	1281		36%

Berdasarkan tabel 4.13 aspek pembentuk utama variabel kinerja adalah aspek ketepatan waktu dengan persentase 36%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat baik. Selain itu karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja.

C. Pembahasan

1. Tingkat Kinerja karyawan produksi *plywood* PT. KTI Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan jika karyawan produksi *plywood* PT. Kutai Timber Indonesia memiliki tingkat kinerja dalam kategori rendah. Dasar pengambilan keputusan ini berdasarkan data yang diperoleh yaitu terdapat 90 % atau 108 responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori rendah dan terdapat 10 % atau 12 responden yang memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang.

Yang artinya kinerja karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia masih kurang dan perlunya pihak manajemen untuk memikirkan strategi atau cara supaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia dengan cara berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, selalu datang dan pulang tepat waktu dan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan variabel kinerja aspek pembentukan utama atau yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah aspek ketepatan waktu.

Moecheriono (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur dengan kriteria dan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada individu tersebut. Gibson (1995) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

- a. Faktor Individu seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
 - b. Faktor Psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
 - c. Faktor Organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.
2. Tingkat stress kerja karyawan produksi *plywood* PT. KTI Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan jika karyawan produksi *plywood* PT. Kutai Timber Indonesia memiliki tingkat stres kerja dalam kategori sedang. Dasar pengambilan keputusan ini berdasarkan data yang diperoleh yaitu terdapat 55% atau 66 responden memiliki tingkat stres kerja dalam kategori sedang dan terdapat 25% atau 30 responden yang memiliki tingkat stres kerja dalam kategori tinggi serta 20% atau 24 responden memiliki tingkat stres kerja dalam kategori ringan.

Yang artinya stres kerja pada karyawan PT. Kutai Timber Indonesia masih tinggi dan manajemen seharusnya memiliki strategi

untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan dengan cara memberikan suasana kerja yang nyaman dan aman pada karyawan dan memberikan kebebasan bertindak pada karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan variabel kinerja aspek pembentukan utama atau yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah aspek iklim kerja atau suasana kerja.

Stres adalah kondisi ketegangan individu yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dan stress yang berlebihan dapat mempengaruhi kondisi seseorang baik secara fisik maupun secara psikis. (Handoko, 2001). Behr dan Newman dalam Luthans (2006) yang mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi interaksi individu dengan pekerjaannya serta dianggap oleh individu sebagai perubahan yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stress kerja juga bisa dikatakan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan suatu organisasi.

Faktor faktor penyebab dari stres kerja yaitu adanya tuntutan tugas yang terlalu tinggi, adanya tuntutan fisik, tuntutan fisik berkaitan dengan kondisi suhu yang terlalu panas, desain atau tata letak perusahaan yang tidak nyaman, adanya tuntutan interpersonal, tuntutan interpersonal berkaitan dengan gaya kepemimpinan, konflik antara sesama karyawan dan lain-lain. (Griffin, 2002). Dwi Septianto (2010) mengatakan faktor penyebab stres kerja terdiri dari adanya beban kerja

yang tinggi, pekerjaan yang membosankan, kurangnya motivasi dalam diri, dan adanya intimidasi dari lingkungan individu bekerja.

3. Tingkat lingkungan Kerja karyawan produksi *plywood* PT. KTI Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan jika karyawan produksi *plywood* PT. Kutai Timber Indonesia memiliki tingkat kondisi lingkungan kerja dalam kategori sedang. Dasar pengambilan keputusan ini berdasarkan data yang diperoleh yaitu terdapat 40% atau 48 responden memiliki tingkat lingkungan kerja dalam kategori sedang dan terdapat 37.5% atau 45 responden yang memiliki tingkat kondisi lingkungan kerja dalam kategori tinggi serta 22.5% atau 27 responden memiliki tingkat kondisi lingkungan kerja dalam kategori rendah. Artinya lingkungan kerja karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia terbilang cukup baik dan manajemen harus terus meningkatkan dengan cara memberikan ketenangan dan kenyamanan pada para karyawan dan menjamin keamanan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan variabel kinerja aspek pembentukan utama atau yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah aspek iklim kerja atau suasana kerja.

Suparyadi (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai salah satu bagian penting yang berada di sekitar karyawan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu

yang berada di sekitar karyawan dapat memberikan perasaan nyaman aman sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif atau sebaliknya lingkungan kerja juga dapat menjadi penyebab adanya kecelakaan kerja.

Potu (2003) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja pada saat bekerja baik langsung atau tidak dan dapat mempengaruhi individu dalam pekerjaannya. Dapat dikatakan juga bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman membuat karyawan memiliki motivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang nyaman, tidak memadai akan menurunkan kinerja dan motivasi karyawan. Jadi bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sesuai akan meningkatkan performa kinerja karyawan.

Aspek-aspek lingkungan kerja yang harus diperhatikan bagi suatu instansi yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari kondisi penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara (suhu), kebisingan suara, aroma (bau), *design* dan lain-lain. Adapun lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja yang baik.

4. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan produksi *plywood* PT. KTI Kota Probolinggo

Meninjau hasil dari uji T (Parsial) yang sudah dilakukan, menunjukkan Adanya pengaruh stres kerja karyawan divisi produksi *plywood* ditunjukkan oleh hasil uji T dengan menunjukkan bahwa nilai

signifikansi variabel stres kerja yaitu sebesar 0,876 yang dimana lebih besar dari 0,05. dan nilai koefisien regresi sebesar $-0,005$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja. Aspek yang paling berpengaruh pada kinerja pada variabel stres kerja yaitu iklim kerja.

Iklim kerja adalah suatu kondisi atau suasana karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman dan bekerja tanpa adanya rasa cemas, apabila kondisi lingkungan kerja tidak baik akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Lingkungan kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Cara mengatasi stres kerja yaitu menciptakan atau meningkatkan hubungan kerja yang baik antar karyawan, saling memberikan semangat dan masukan antar karyawan dan untuk perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa nyaman dan bisa mencapai hasil kerja yang optimal. (Safira Dimayanti, 2021).

Hal tersebut bisa menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada divisi produksi *plywood*. Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan sehingga kinerja menjadi menurun. Selain itu tuntutan hasil dengan batasan waktu tertentu dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan sulit mencapai target yang telah ditetapkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan dengan cara

memberikan suasana kerja yang nyaman dan aman pada karyawan dan memberikan kebebasan bertindak pada karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan variabel kinerja aspek pembentukan utama atau yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah aspek iklim kerja atau suasana kerja.

Mangkunegara (2013) juga mendefinisikan stress kerja sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Pendapat tersebut didukung oleh Behr dan Newman dalam Luthans (2006) yang mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi interaksi individu dengan pekerjaannya serta dianggap oleh individu sebagai perubahan yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stress kerja juga bisa dikatakan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan suatu organisasi.

Stress kerja juga merupakan faktor-faktor yang dapat memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan dan lingkungan kerja juga bisa menjadi faktor yang dapat mengganggu kinerja mereka. Panji Anoraga (2001) mengatakan bahwa stress kerja suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dianggap mengganggu dan mengakibatkan dirinya tidak bahagia

Hasil penelitian ini didukung oleh Dwi Septianto (2010) yang menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel stres kerja

berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian yang lain oleh Ide Bagus Komang Surya Dharma Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda (2015) yang menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi *plywood* PT. KTI Kota Probolinggo

Meninjau hasil dari uji T (Parsial) yang sudah dilakukan, adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi ditunjukkan dengan hasil uji statistik t-hitung 0,2662 dengan signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,241 (positif). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Aspek yang paling berpengaruh terhadap kinerja pada variabel lingkungan kerja adalah aspek *design*. *Design* adalah suatu bentuk perencanaan atau rancangan yang dibuat sebelum membangun sebuah objek, sistem, komponen atau struktur. Dalam dunia kerja *design* berperan penting untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan seperti tata letak, tata warna, sarana dan prasarana perusahaan. Bagi perusahaan pentingnya memperhatikan tiga hal tersebut karena dengan menjamin kenyamanan karyawan dalam bekerja maka hal itu dapat mempengaruhi performa atau kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi individu. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting mengingat karyawan pada divisi produksi membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar dapat bekerja dengan nyaman. Schultz (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu hal yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat individu bekerja dan perilaku, sikap karyawan. Karena hal itu berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis individu dan perubahan tersebut bisa disebabkan dengan rasa bosan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang monoton dan kelelahan kerja. Sedarmayanti (2009) mengatakan lingkungan kerja sebagai suatu alat atau bahan yang ada di lingkungan sekitar dimanapun seorang itu bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Dewi (2013) diketahui bahwa menemukan efek positif yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nekoranec & Kmosena (2015) bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu karena akan berdampak pada kinerja serta kesehatan fisik dan mental karyawan.

6. Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi *plywood* PT. KTI Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil dari analisis data uji statistic F adanya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang

ditunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel yaitu sebesar 0,02 yang dimana lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 3,80 Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan. Pada penelitian ini berdasarkan hasil uji manakah yang paling dominan antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja mendapatkan hasil bahwa variabel stres kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini berdasarkan data yang diperoleh dari tingkat *percent* ditabel kategori stres kerja sebesar 55 % dan lingkungan kerja sebesar 40 %.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berfikir, emosi dan kondisi individu. Stres kerja terjadi karena ada tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan.. semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin buruk dampak bagi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka semakin baik bagi kinerja karyawan. apabila tingkat stres kerja tinggi maka kinerja semakin menurun sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Husein Umar (2014) mengatakan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan karakter ,perilaku individu dan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi pemicu semangat karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas, tanggung jawab dengan baik. Oleh sebab itu bagi sebuah perusahaan harus memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Seorang karyawan mereka lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain lingkungan kerja fisik, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan saling *mensupport* satu sama lain juga dapat membantu membuat kinerja karyawan semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Septianto (2013) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

7. Dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja yaitu sebesar 0,876 yang dimana lebih besar dari 0,05. dan nilai koefisien regresi sebesar $-0,005$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dari variabel lingkungan kerja terdapat nilai signifikansi sebesar 0.009 dan nilai koefisien regresli linier 0,241. Berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan pada penelitian ini variabel yang paling berpengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah variabel lingkungan kerja. Tingkat lingkungan kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo berada dalam kategori sedang yang artinya baik. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat menjadi pemicu pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia memiliki tingkat kinerja dalam kategori rendah dengan persentase 90%. Artinya kinerja di PT. Kutai Timber Indonesia masih kurang baik dan manajemen harus mempunyai strategi supaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, selalu datang dan pulang tepat waktu dan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan Hal tersebut sesuai dengan variabel kinerja aspek pembentukan utama atau yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah aspek ketepatan waktu.
2. Karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia memiliki tingkat stres kerja dalam kategori sedang dengan persentase 55%. Artinya stres kerja pada karyawan PT. Kutai Timber Indonesia masih tinggi dan manajemen seharusnya memiliki strategi untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan dengan cara memberikan suasana kerja yang nyaman dan aman pada karyawan dan memberikan kebebasan bertindak pada karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan variabel kinerja aspek pembentukan utama atau yang

paling berpengaruh terhadap kinerja adalah aspek iklim kerja atau suasana kerja.

3. Karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia memiliki tingkat kondisi lingkungan kerja dalam kategori sedang dengan persentase 40%. Artinya lingkungan kerja karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia sudah cukup baik dan manajemen harus terus meningkatkan dengan memperhatikan ketenangan dan kenyamanan karyawan saat bekerja dan menjamin keamanan karyawan dalam bekerja Hal tersebut sesuai dengan variabel kinerja aspek pembentukan utama atau yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah aspek iklim kerja atau suasana kerja.
4. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi plywood ditunjukkan oleh hasil uji statistik dengan menunjukkan nilai signifikansi variabel stres kerja yaitu sebesar 0,876 yang dimana lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar $-0,005$. Aspek yang paling berpengaruh terhadap kinerja pada variabel stres kerja yaitu aspek iklim kerja yang terdiri dari kondisi (suasana kerja).
5. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi ditunjukkan dengan hasil uji statistik t-hitung 0,2662 dengan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,241 (positif). Aspek yang paling berpengaruh terhadap kinerja pada variabel lingkungan kerja yaitu

design yang terdiri dari tata letak, tata warna, sarana dan prasarana perusahaan

6. Berdasarkan hasil dari analisis data uji statistic F adanya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel yaitu sebesar 0,02 yang dimana lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 3,80. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan. Adapun pengaruh variabel yang paling dominan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah variabel stres kerja.
7. Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda variabel stress kerja terdapat nilai signifikansi variabel stres kerja yaitu 0,876 yang dimana lebih besar dari 0,05.dan nilai koefisien regresi – 0,005. Sedangkan hasil regresi linier berganda dari variabel lingkungan kerja terdapat nilai signifikansi sebesar 0.009 dan nilai koefisien regresli linier 0,241. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

Seperti yang diketahui tingkat stres kerja dan lingkungan kerja karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo berada dalam kategori sedang. PT. Kutai Timber Indonesia sebaiknya menurunkan tingkat stres kerja karyawannya. Aspek yang harus diperhatikan adalah aspek iklim kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan suasana yang nyaman untuk karyawan dan memberikan kebebasan bertindak pada karyawan dalam menjalankan tanggung jawab.

Pada variabel lingkungan kerja aspek yang harus diperhatikan adalah aspek *design*. Jika aspek *design* dipersepsikan dengan baik oleh karyawan maka lingkungan kerja juga baik. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan ketenangan dan kenyamanan pada para karyawan dan menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.

Pada variabel kinerja aspek yang harus diperhatikan adalah aspek ketepatan waktu. Hal ini bisa dilakukan dengan cara selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan selalu datang dan pulang tepat waktu.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan, khususnya kepada manajemen dan

karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama yaitu tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia diharapkan untuk meneliti di bagian divisi yang berbeda sehingga ada perbandingan antara tingkat stres kerja, lingkungan kerja dari divisi produksi *plywood* dengan divisi yang lain. Selain itu disarankan untuk menambah atau mengubah variabel terikat untuk memberikan wawasan yang lebih luas kepada peneliti selanjutnya. Variabel terikat yang dimaksud adalah beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar P Mangkunegara. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Akdon dan Riduwan. (2009). Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen. Bandung: Dewa Ruci.
- Alex S. Nitisemito. (2000). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ed. 3 Ghalia Indonesia.
- Anoraga & Widiyanti. (1993). Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta: Rineka cipta
- Anoraga, P. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya,
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktik.
- Arikunto, S. (1998). Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cita Sari Dja'akum. (2019). "*Peer to Peer Lending Against Ease of Business Technology Acceptance Model (TAM) Approach*", *Economica* : Jurnal Ekonomi Islam, Vol 10. hlm 271.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group). Jurnal Nominal, I
- Dimayanti, Safira . (2021). Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia: Diploma Thesis. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Edy sutrisno. (2010). Budaya Organisasi Jakarta: Kencana h. 170-171
- Fahmi, I. (2014). Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, et al. (1995). Organisasi dan Manajemen. Edisi ke empat. Jakarta : Erlangga
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gibson. (1996). Perilaku Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bandung Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (1995). Manajemen. BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. (2001). “Manajemen Edisi Kedua”. BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2014. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

- Jacinta F, Rini. (2002). Psikologi Masalah Stres, Jurnal Repistory Universitas Sumatera Utara. Jakarta: Rineka Cipta.
- King, A. Laura (2010). Psikologi Umum. Jakarta : salemba Humanika.
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi edisi 10. Yogyakarta. Andi.
- Lindawati Teti, Mochamad Syafii, 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik”. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Gresik, Vol.05, No.02. Desember.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press h. 52
- NIOSH. (1998). Stress at Work. National Institute for Occupational Safety and Health. Diakses tanggal 4 Oktober 2022 dari <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>
- Nitisemito, Alex. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nurhendar, S. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi: Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang, Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.

- Potu, A., (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Jurnal EMBA. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218. ISSN: 2303-1174
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). Manajemen Sumberdaya Manusia Ijkan kinerja Karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia. Edisi 1. Jakarta: BPFEE.
- Priyanto, Duwi. (2010). Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins., (1990). Organizational Behaviour, Concept, Controversies and Application. New Jersey: Prentice Hall.
- Schultz. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*: Pearson Education. Inc. New Jersey.
- Sedarmayanti, (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septianto, Dwi. (2010). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang". Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta

- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2 No.1 , 18-23.
- Soylu, A., (2008). *Causes and Consequences of Work Stress: A Comparison Of Foreign and American Workers In The United States*, Disertasi Doktor. Temple University, Amerika Serikat. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3300379).
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metoda Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika
- Yirik, S., Oren, D., & Ekici, R., (2015). Determination of Organizational Stress and Organizational Burnout Levels of Mid Level Managers Working in Four and Five Star Hotel Businesses. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 5, No. 2, PP. 52-60. ISSN: 2146-4405

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA****TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI****PLYWOOD PT. KUTAI TIMBER INDONESIA****KOTA PROBOLINGGO JAWA TIMUR**

Yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian untuk penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan yang berjudul : “Pengaruh Stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur”. Demi tercapainya proses penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang dipergunakan dalam penelitian tersebut. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak,Ibu dan Saudara/i saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kata yang kurang berkenan.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan sejujur-jujurnya.
2. Isilah identitas yang telah disediakan.
3. Bacalah pernyataan dengan seksama
4. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Anda dengan jujur, dengan cara memilih yang tersedia antara empat pilihan jawaban.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

NRP :

Divisi :

Bagian :

Skala Stres Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Banyaknya tugas yang diberikan secara bersamaan menyebabkan saya susah untuk handle pekerjaan				
2.	Beban kerja yang tinggi mempengaruhi mental saya				
3.	Merasa tertekan ketika banyak hal yang harus saya kerjakan				
4.	Deadline pekerjaan yang singkat menimbulkan saya banyak membuat kesalahan				
5.	Pembinaan yang kurang baik mengakibatkan saya kesusahan dalam memahami pekerjaan saya				
6.	Keadaan suasana kerja yang kurang nyaman mengakibatkan saya sulit untuk berkonsentrasi				
7.	Kurangnya kebebasan bertindak untuk menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas yang diberikan				
8.	Atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
9.	Tidak berani mengambil keputusan				
10.	Kurang jelasnya peran saya dalam pekerjaan				
11.	Peran/jabatan yang saya terima di kantor ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membuat saya bingung,				
12.	Saya resah apabila mempunyai hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja saya				
13.	Saya merasa orang di lingkungan kerja saya tidak menyukai saya				
14.	Saya merasa ada perbedaan prinsip di perusahaan ini				
15.	Saya tidak sanggup melakukan pekerjaan secara mendadak				

Skala Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Penerangan lampu didalam ruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
2.	Cahaya dari pantulan sinar matahari membuat saya tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan				
3.	Ventilasi udara sangat baik sehingga membuat saya nyaman bekerja				
4.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan				
5.	Tingkat kebisingan pada ruangan kerja saya normal				
6.	Terdapat pengharum ruangan di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap				
7.	Saya mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja				
8.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman				

Skala Kinerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu				
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan				
3.	Saya bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan				
4.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan				
5.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas diluar jam kerja apabila dibutuhkan				
6.	Keadaan suasana kerja yang kurang nyaman mengakibatkan saya sulit untuk berkonsentrasi				
7.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal				
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
9.	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu				

Lampiran 1.2 Data Responden

No	Nama	NRP	Divisi	Bagian
1.	Abdul Latif Hodiri	4700	P1	Ppc
2.	Rifandian Romadhoni	2586	P1	Ppc
3.	Dodik Imam Subekti	00113924	P1	Ppic
4.	Rahmad	5048	P1	Ppc
5.	Febri Sutikno	4994	P1	Psb
6.	Agus Wijaya	4550	P1	Glue spreader
7.	Agus salim	2346	P1	Glue spreader
8.	Sahroni	2376	P1	Glue spreader
9.	Kasiyani	4417	P1	Glu`e spreader
10.	Dadang irawan	5117	P1	Glue spreader
11.	Rizki	0102	P1	Psb
12.	Budiono	2347	P1	Glue spreader
13.	Sevy	2093	P1	Psb
14.	Viedya arinta Sharaswatthy	6014	P1	Spreader B
15.	Kadir	2599	P1	Rotary
16.	Sudarsono	2505	P1	Rotary
17.	Tamin	2312	P1	Rotary
18.	Nursalim	2011	P1	Rotary
19.	Abdul latif	2897	P1	Rotary
20.	Andik w	4274	P1	Rotary
21.	Agus s	4313	P1	Rotary
22.	Nasar	4552	P1	Rotary
23.	Misnawar	2415	P1	Rotary
24.	Sunarto	2613	P1	Rotary
25.	Haryono	4632	P1	Rotary
26.	Istik	2510	P1	Psb
27.	Umi Hanik	2048	P1	Psb
28.	M. Hasan	2296	P1	Rotary
29.	M. Yunus	5216	P1	Rotary
30.	Dafang purnomo	2836	P1	Rotary
31.	Jumari	1680	P1	Rotary
32.	Hamid	5146	P1	Spreader
33.	Heryu Winarni	4421	P1	G/B
34.	Mustafa	4557	P1	G/B
35.	Nur hidayat	2522	P1	Glue spreader
36.	Musrifah	0178	P1	G/B
37.	Jefri sugiantoro	3279	P1	Spreader
38.	Abdullah	1711	P1	Spreader

No	Nama	NRP	Divisi	Bagian
39	Endang Sukesti	4414	P1	Spreader
40	Yeddy Yanuarto	5118	P1	Spreader
41	Tamat rifa'i	2067	P1	Rotary
42	Junaedi	2255	P1	Rotary
43	Firman S	3031	P1	Rotary
44	Sanito Hadi	2668	P1	Rotary
45	Mohamad wahyud	2095	P1	K/D
46	Salama	0263	P1	G/B
47	M. Jailani	3006	P1	Spreader
48	mochammad alfian yuga arisandy	2951	P1	Glue spreader
49	Dwi Novianto	2946	P1	Glue spreader
50	Hartatik	0153	P1	Glue spreader
51	Andyka Surya Ramadhana	1908	P1	Glue spreader
52	Rizky dharmawan	5066	P1	Rotary
53	Jumeidi Kufron	1918	P1	Spreader
54	Karnadi	2419	P1	Rotary
55	Septian Galang R	0247	P1	Rotary
56	Agus Nu Arifin	0280	P1	Rotary
57	Yoyok Dwi Sulistiyo	4270	P1	Rotary
58	Rizal Fiandani	2480	P1	Rotary
59	Angga Yoga S	4601	P1	Rotary
60	Grondy Ananta Lucky	2509	P1	Rotary
61	Hari Suherman	1942	P1	Rotary
62	Eko Hermanto	3289	P1	Rotary
63	Isni Warin	1560	P1	G/B
64	Fadil Arif	2954	P1	Spreader
65	Siti Hotimah	2057	P1	Spreader
66	Suharti Purwaningsih	1599	P1	W4
67	Achmadyani	0462	P1	Glue Spreader
68	Bebun	4740	P1	Spreader
69	Dewi Wulandari	0793	P1	Psb
70	Januar hermawan	4288	P1	Rotary
71	ilham zainul haq	2335	P1	Spreader
72	Jazuli	2459	P1	Rotary
73	Saifudin	0050	P1	Rotary
74	Ramadani	0248	P1	Rotary
75	Wiji Astutik	0264	P1	Spreader
76	Mat Saudi	2259	P1	Rotary
77	Kusno	1911	P1	Spreader
78	Saiful Hidayat	1524	P1	Spreader
79	Kristiono H	2045	P1	Rotary
80	Dwi Effendi	0540	P1	Rotary
81	Eko Cahyono	2581	P1	Rotary
82	Hartono	2462	P1	Rotary
83	Yusup	3599	P1	Rotary
84	M. Aris	2263	P1	Rotary
85	M.Abdul Haqqi	2008	P1	AC

Validitas Lingkungan Kerja

total	Pearson	.726**	.650**	.770**	.818**	.603**	.417**	.713**	.592**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		120	120	120	120	120	120	120	120

Validitas Kinerja

total	Pearson	.797**	.815**	.772**	.676**	.463**	.475**	.686**	.708**	.613**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		120	120	120	120	120	120	120	120	120

Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	16

Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	9

Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

Lampiran 1.4 Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	120	20.00	60.00	43.8167	9.43441
Lingkungan Kerja	120	17.00	32.00	26.3417	3.42383
Kinerja	120	23.00	36.00	30.3083	3.28684
Valid N (listwise)	120				

Lampiran 1.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.18492305
Most Extreme Differences	Absolute		.091
	Positive		.063
	Negative		-.091
Test Statistic			.091
Asymp. Sig. (2-tailed)			.016 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.256 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.245
		Upper Bound	.268
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.			

Lampiran 1.6 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.178	2.385		10.137	.000		
	Stres Kerja	-.005	.033	-.015	-.156	.876	.900	1.111
	Lingkungan Kerja	.241	.091	.251	2.662	.009	.900	1.111

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 1.7 Uji Heteroskedastisitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.394	2	7.697	2.940	.057 ^b
	Residual	306.322	117	2.618		
	Total	321.715	119			

a. Dependent Variable: RES2
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Lampiran 1.8 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.178	2.385		10.137	.000
Stres Kerja	-.005	.033	-.015	-.156	.876
Lingkungan Kerja	.241	.091	.251	2.662	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 1.9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.487	2	39.244	3.804	.025 ^b
	Residual	1207.104	117	10.317		
	Total	1285.592	119			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Lampiran 1. 10 Uji Agresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.178	2.385		10.137	.000
Stres Kerja	-.005	.033	-.015	-.156	.876
Lingkungan Kerja	.241	.091	.251	2.662	.009

a. Dependent Variable: Kinerja