PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DUTA CATERING KOTA BATU

SKRIPSI

Oleh

NADHIFAH AYU ALLIFIYAH

NIM : 200501110183

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DUTA CATERING KOTA BATU

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh

NADHIFAH AYU ALLIFIYAH

NIM : 200501110183

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DUTA CATERING BATU

SKRIPSI

Oleh

NADHIFAH AYU ALLIFIYAH

NIM : 200501110183

Telah Disetujui Pada Tanggal 7 Maret 2024

Dosen Pembimbing,

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu

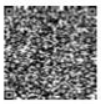
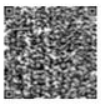
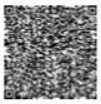
SKRIPSI

Oleh

NADHIFAH AYU ALLIFIYAH

NIM : 200501110183

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 28 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Prof. Dr. Siswanto, M.Si** NIP. 197509062006041001	
2 Anggota Penguji **Ahmad Mu'is, M.Ag** NIP. 197111102023211008	
3 Sekretaris Penguji **Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM** NIP. 19750426201608012042	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nadhifah Ayu Allifiyah
NIM	: 200501110183
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DUTA CATERING KOTA BATU"

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 06 Maret 2024

Hormat saya,

Nadhifah Ayu Allifiyah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah ﷻ dan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, atas segala kebaikan dan rahmat-Nya sepanjang hidup penulis, serta telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat mengerjakan tugas akhir ini. Teruntuk orang-orang yang penulis cintai dan selalu menginspirasinya, kepada mereka penulis dengan bangga mempersembahkan penelitian ini.

Mamaku dan Ayahku Tercinta

Ibu Nanik Dwi Puspito Rini dan Bapak Amin yang senantiasa memanjatkan do'a yang tak pernah ada habis-habisnya untuk kelancaran dan kesuksesan putra-putrinya, senantiasa tulus memberikan kasih sayangnya, dan senantiasa memberikan motivasi dan dukungan baik moral maupun materil. Terima kasih karena selalu mengusahan untuk menjadi mama dan ayah yang terbaik bagi penulis dan adik penulis. Semoga Mama dan Ayah senantiasa Allah ﷻ berikan rejeki berupa kesehatan jasmani dan rohani dan diberikan umur yang panjang dan barokah. Aamiin…

Adikku, Muhammad Nawfal Arifin

Kehadiran adik penulis sangat berharga di hidup penulis. Terima kasih karena selalu memberikan keceriaan dan kebahagiaan. Semoga cita-cita kamu dikabulkan oleh Allah ﷻ dan bisa membahagiakan kedua orang tua kita dan penulis dan semoga adikku tercinta ini selalu dikelilingi oleh orang-orang baik. Aamiin…

MOTTO

"*YOU WILL BLOOM IN YOUR OWN TIME*"

-mdsi

"Semenjak tumbuh menjadi remaja, dunia seolah ingin kutaklukan"

-Boy Candra, Surat Kecil Untuk Ayah

مَا وَدَّعَكَ رَبُّكَ وَمَا قَلَىٰ ﴿٣﴾

"Tuhanmu tidak meninggalkan engkau dan tidak pula membencimu"

(QS. Ad-Dhuha: 3)

KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWr.Wb.

Alhamdulillah dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat serta pertolongan dan karunia-Nya dalam kehidupan penulis sehingga sampai saat ini penulis telah mampu menyelesaikan proyek penelitian terakhirnya guna meraih gelar Sarjana Manajemen. pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Duta Catering Kota Batu".**

Bantuan, arahan, bimbingan, serta gagasan dan saran dari berbagai pihak lain tidak mungkin terpisahkan dari proses penyelesaian penulisan tugas akhir skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan rasa bersyukur yang banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan mudah dan lancar.
5. Segenap dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang turut membantu kelancaran tugas akhir skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis, Nanik Dwi Puspito Rini dan Amin, untuk beliau berdualah skripsi ini penulis persembahkan. Terima kasih atas segala kasih sayang dan do'a yang diberikan. Terima kasih telah membesarkan, membimbing, dan mendukung penulis selama ini sehingga penulis dapat

berjuang hingga akhir untuk mendapatan gelar sarjana.

7. Saudara penulis, Muhammad Nawfal Arifin. Terima kasih karena selalu mewarnai hari-hari penulis.
8. Keluarga penulis yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.
9. Bapak H. Suhardjito dan Ibu Djito selaku Pimpinan Duta Catering Kota Batu dan Mbak Nanda selaku Staff Kantor Duta Catering Kota Batu, beserta seluruh karyawan Duta Catering Kota Batu yang telah memberikan kesempatan, dukungan, dan kemudahan melakukan penelitian kepada penulis, sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
10. Sahabat sekaligus saudara, Yanti Indah Suryani. Terima kasih selalu ada untuk penulis, mendukung penulis sedari pendaftaran awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
11. Muhammad Alfan Alhisyam. Terima kasih karena senantiasa mendukung, membantu, dan mendengarkan suka duka penulis selama pengerjaan tugas akhir ini serta selalu ada untuk penulis.
12. Sahabat perkuliahan penulis, Agustina Tri Wulandari dan Aqila Alfi Fauziah. Terima kasih selalu ada untuk penulis dan kenangan indah selama masa perkuliahan.
13. Teman-teman manajemen 2020 yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
14. Dan seluruh pihak yang terlibat secaralangsung maupun tidak langsung yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu.

Malang, 01 Maret 2024

Penulis

Nadhifah Ayu Allifiyah

DAFTAR ISI

SKRIPSI ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PENEGSAHAN ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
ABSTRAK ..... **xv**
ABSTRACT ..... **xvi**
مستخلص البحث ..... **xvii**

BAB 1 PENDAHULUAN **18**
1.1 Latar Belakang 18
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA **11**
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 11
2.2 Kajian Teori 20
2.2.1 Stres Kerja 20
2.2.1.1 Definisi Stres Kerja 20
2.2.1.2 Indikator Stres Kerja 22
2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja 23
2.2.1.4 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam 25
2.2.2 Lingkungan Kerja 27

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja 27
2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja 29
2.2.2.3 Faktor-Faktor Memengaruhi Lingkungan Kerja 30
2.2.2.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam 32
2.2.3 Kinerja Karyawan.....35
2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan.....35
2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan 36
2.2.3.3 Faktor-Faktor Memengaruhi Kinerja Karyawan 37
2.2.3.4 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.....39
2.3 Pengaruh Antar Variabel.....41
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....41
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....41
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 42
2.4 Hipotesis Penelitian.....42
2.5 Model Hipotesis Penelitian 43

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....45
3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian.....45
3.2 Lokasi Penelitian.....45
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 45
3.3.1 Populasi 45
3.3.2 Sampel.....46
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....46
3.5 Data dan Jenis Data.....46
3.5.1 Data Primer.....47
3.5.2 Data Sekunder 47
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....47
3.6.1 Wawancara (Interview) 47
3.6.2 Kuisioner (Angket) 48
3.7 Definisi Operasional Variabel.....48
3.8 Skala Pengukuran.....50

3.9 Uji Instrumen Penelitian.....51
3.9.1 Uji Validitas 52
3.9.2 Uji Reabilitas.....52
3.10 Teknik Analisis Data.....53
3.10.1 Analisis Deskriptif.....53
3.10.2 Uji Asumsi Klasik 53
3.10.2.1 Uji Multikolinieritas.....53
3.10.2.2 Uji Homoskedastisitas.....54
3.10.2.3 Uji Autokorelasi 54
3.10.2.4 Uji Normalitas.....55
3.10.2.5 Uji Linieritas 55
3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....55
3.10.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 56
3.10.3.2 Uji Koefisien Regresi (Uji F) 56
3.10.3.3 Uji Koefisien Regresi (Uji T).....57

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....58
4.1 Hasil Penelitian 58
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 58
4.1.1.1 Sejarah Duta Catering 58
4.1.1.2 Profil Duta Catering 58
4.1.1.3 Visi dan Misi Duta Catering.....59
4.1.1.4 Struktur Usaha Duta Catering 60
4.1.1.5 Data Perizinan 61
4.1.1.6 Logo Duta Catering.....61
4.1.2 Analisis Deskriptif.....61
4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61
4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tugas Divisi 62
4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 63
4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 63
4.1.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Domisili.....64

4.1.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kawin 65
4.1.2.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja 65
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian 66
4.1.3.1 Variable Stres Kerja (X1) 66
4.1.3.2 Variable Lingkungan Kerja (X2) 66
4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y) 67
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian 67
4.1.4.1 Uji Validitas 67
4.1.4.2 Uji Reliabilitas 69
4.1.5 Uji Asumsi Klasik 70
4.1.5.1 Uji Multikolinieritas 70
4.1.5.2 Uji Homoskedastisitas 70
4.1.5.3 Uji Autokorelasi 71
4.1.5.4 Uji Normalitas 72
4.1.5.5 Uji Linieritas 73
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda 74
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 75
4.1.8 Uji Hipotesis 76
4.1.8.1 Uji t 76
4.1.8.2 Uji F 77
4.2 Pembahasan Penelitian 78
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 78
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 80
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan 82

BAB 5 PENUTUP 85
5.1 Kesimpulan 85
5.2 Saran 85

DAFTAR PUSTAKA 87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 12
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....48
Tabel 3.2 Nilai Pernyataan Variabel X1 51
Tabel 3.3 Nilai Pernyataan Variabel X2 & Y 51
Tabel 4.1 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....62
Table 4.2 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas Divisi.....62
Table 4.3 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 63
Table 4.4 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....63
Table 4.5 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili 64
Table 4.6 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....65
Table 4.7 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....65
Tabel 4.8 Deskripsi Variable Stres Kerja (X1).....66
Tabel 4.9 Deskripsi Variable Lingkungan Kerja (X2).....66
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....67
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1) 68
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....68
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....68
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....69
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas 70
Tabel 4.16 Hasil Uji Homoskedastisitas.....71
Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi 72
Tabel 4.18 Hasil Range *Durbin Watson Test*.....72
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas 73
Tabel 4.20 Hasil Uji Linieritas.....73
Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....74
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....76
Tabel 4.22 Hasil Uji F.....77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Penjualan Duta Catering 23
Gambar 2.1 Model Hipotesis Penelitian 59
Gambar 4.1 Struktur Usaha Duta Catering 60
Gambar 4.2 Logo Duta Catering.....61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian 92
Lampiran 2. Hasil Output Analisis Data.....97
Lampiran 3. Surat Keterangan Bukti Penelitian 102
Lampiran 4. Jurnal Bimbingan Skripsi 118
Lampiran 5. Surat Hasil Bebas Plagiarisme.....120

ABSTRAK

Nadhifah Ayu Allifiyah. 2024. Skripsi. Judul: "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Duta Catering Kota Batu"

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pada saat ini banyak bermunculan bisnis yang bergerak di bidang yang sama baik perusahaan bisnis dalam skala kecil maupun yang sama besarnya. Hal ini menjadi bukti bahwa persaingan bisnis dalam bidang usaha termasuk jasa *catering* semakin padat dan pesat. Tingginya penjualan akibat persaingan bisnis menunjukkan bahwa kinerja juga akan tinggi dan memungkinkan karyawan untuk merasakan stres kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Sedangkan, ketika penjualan rendah, maka kinerja karyawan juga rendah dan hal tersebut akan mengurangi bahkan tidak menimbulkan stres akibat pekerjaan dan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai kemungkinan pengaruh sebagian dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Duta Catering Kota Batu, serta mengevaluasi apakah terdapat pengaruh bersamaan dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Duta Catering Kota Batu.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Explanatory Research*. Lokasi penelitian dilakukan di Duta Catering Kota Batu dan obyek penelitiannya yaitu seluruh karyawan tetap. Sampel yang dipergunakan ialah sebanyak 70 orang atau seluruh populasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang berada dalam *Nonprobability Sampling.* Data penelitian dikumpulkan berdasarkan hasil wawancara dan kuisioner. Kuisioner diberikan melalui penggunaan skala Likert, sedangkan pengolahan data penelitian dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS *(Statistical Program For Social Sciences)* versi 26 dan menerapkan metode analisis regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa stres kerja (X1) secara negatif dan tidak signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y) di Duta Catering Kota Batu secara parsial, sementara lingkungan kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Selain itu, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y) di Duta Catering Kota Batu.

ABSTRACT

Nadhifah Ayu Allifiyah. 2024. Thesis. Judul: "The Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at Duta Catering Batu City"

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Key Words : Work Stress, Work Environment, Employee Performance

---

Currently, many businesses have sprung up engaged in the same field, both small scale and equally large business companies. This is proof that business competition in the business sector, including catering services, is increasingly intense and rapid. High sales due to business competition indicate that performance will also be high and allows employees to feel work stress, as well as creating a work environment that is not conducive. Meanwhile, when sales are low, employee performance will also be low and this will reduce or even not cause stress due to work and create a more conducive environment. The aim of this research is to assess the possible effect of work stress and the work environment on employee performance at Duta Catering Batu City, as well as to evaluate whether there is a concurrent effect of work stress and the work environment on employee performance at Duta Catering Batu City.

This research uses quantitative methods with an Explanatory Research approach. The research location was carried out at Duta Catering Batu City and the research objects were all permanent employees. The sample used was 70 people or the entire population using a saturated sampling technique which is in Nonprobability Sampling. Research data was collected based on the results of interviews and questionnaires. The questionnaire was administered using a Likert scale, while research data processing was carried out using SPSS (Statistical Program For Social Sciences) version 26 software and applying multiple linear regression analysis methods.

From the research results, it was concluded that work stress (X1) negatively and not significantly influenced employee performance (Y) at Duta Catering Batu City partially, while the work environment (X2) influenced employee performance (Y) positively and significantly. In addition, simultaneous testing shows that work stress (X1) and work environment (X2) jointly and significantly influenced employee performance (Y) at Duta Catering Kota Batu.

مستخلص البحث

آثار ضغوط العمل وبيئة العمل على أداء " :العنوان .كجث جامعى .2023 .نظيفة أيو الليفية
"الموظفين في شركة سفير التموين مدينة حجرية
الدكتور فيفين ماهراني إيكواتي، العلوم ماجستير، الإدارة ماجستير :المشرف
ضغوط، بيئة العمل، أداء الموظفين :كلمات الرئيسية

في هذا الوقت ، ظهرت العديد من الشركات العاملة في نفس المجال ، سواء الشركات التجارية الصغيرة أو الكبيرة على حد سواء. هذا دليل على أن المنافسة التجارية في قطاع الأعمال ، بما في ذلك خدمات *التموين* ، تزداد كثافة وأسرع. تظهر المبيعات المرتفعة بسبب المنافسة التجارية أن الأداء سيكون مرتفعا أيضا ويسمح للموظفين بالشعور بضغوط العمل ، فضلا عن خلق بيئة عمل غير مواتية. وفي الوقت نفسه ، عندما تكون المبيعات منخفضة ، يكون أداء الموظف منخفضا أيضا وهذا سيقلل أو حتى لا كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان يسبب الإجهاد بسبب العمل ويخلق بيئة أكثر ملاءمة. في باتو سيتي التموين هناك تأثير جزئي لضغوط العمل وبيئة العمل التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظف في سفير باتو السفير ومعرفة ما إذا كان هناك تأثير متزامن لضغوط العمل وبيئة العمل على أداء الموظف سيتي للتموين.

استخدمت هذه الدراسة البحث الكمي. يستخدم نهج البحث نوع *البحث التوضيحي*. تم إجراء موقع البحث في باتو سيتي التموين السفير وكان موضوع البحث هو جميع الموظفين الدائمين. كانت العينة المأخوذة لهذه الدراسة 70 شخصا أو جميع السكان باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة الموجودة في *أخذ العينات غير الاحتمالية*. تم جمع بيانات البحث بناء على نتائج المقابلات والاستبيانات. تم قياس الاستبيانات باستخدام مقياس ليكرت. معالجة البيانات البحثية باستخدام أداة SPSS (*البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية ويندوز*) الإصدار 26 مع تقنيات تحليل الانحدار الخطي المتعددة.

من نتائج الدراسة ، استنتج أن إجهاد العمل (X1) أثر سلبا وبشكل ضئيل على أداء الموظف (Y) في شركة سفير التموين مدينة حجرية جزئيا, أثناء بيئة العمل (X2) تؤثر على أداء الموظف (Y) بشكل إيجابي وملحوظ. بالإضافة إلى ذلك ، يظهر الاختبار المتزامن أن ضغوط العمل (X1) وبيئة العمل (X2) معا وتؤثر بشكل كبير على أداء الموظف (Y) في شركة سفير التموين مدينة حجرية.

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perekonomian Indonesia, pelaku ekonomi dan sumber daya ekonomi memiliki keterlibatan yang bernilai dalam tercapainya sebuah tujuan. Pelaku ekonomi mencakup seluruh masyarakat yang ikut berperan dan berinteraksi dalam kegiatan perekonomian, baik dalam kegiatan produksi, konsumsi, atau pertukaran (Putri, 2019: 3). Sedangkan sumber daya ekonomi mempunyai peran besar dalam perkembangan perekonomian suatu negara dan dapat dilihat melalui ketersediaan sumber daya yang terdapat didalamnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Putri (2019: 4), sumber daya bisa diartikan menjadi segala sesuatu yang ikut terlibat dalam proses produksi. Sumber daya ekonomi sendiri meliputi: 1) *Human Resources*; 2) *Capital Resources*; 3) *Natural Resources*; dan 4) *Technology Resources.*

Human Resources adalah aspek terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan dalam dunia bisnis. Berdirinya suatu bisnis, tugasnya tidak akan bisa dijalankan dalam mencapai tujuan bisnis dengan baik tanpa didukung dengan adanya SDM yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2017: 10) *Human Resource Management* adalah ilmu dan seni yang menata mengenai ikatan dan peran ketenagakerjaan supaya lebih efektif dan efisien dalam merealisasikan suatu tujuan pada organisasi, karyawan, dan lingkungan masyarakat. Meskipun suatu bisnis tersebut menggunakan teknologi, jika tidak adanya campur tangan sumber daya manusia, maka bisnis tersebut tetap takkan bisa berjalan secara efektif dan efisien, serta tujuan bisnis tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, usaha dalam menjaga tenaga kerja yang berkualitas adalah cara utama sebuah perusahaan (Arianto, 2013: 191). Sama halnya dengan industri layanan jasa dan makanan pada Duta Catering Kota Batu yang membuat para karyawannya menjadi sebuah aspek penting di dalam kegiatan bisnisnya.

SDM atau karyawan terdiri dari sekelompok orang yang membuat rencana, merancang, menghasilkan barang atau jasa, dan menggunakan pikirannya untuk membuat strategi agar tercapinya tujuan organisasi (Simanjuntak, 2011). Dalam hal ini, Hasibuan (2017: 247) mengemukakan dua pendekatan terhadap karyawan, yaitu sebagai berikut: (1) Pendekatan mikro, menganalisis tenaga kerja dari ruang lingkup yang lebih terbatas di dalam perusahaan. Tantangan utama yang sering dihadapi oleh pendekatan ini termasuk: (a) hubungan dan peran kerja dalam struktur organisasi; (b) fungsi-fungsi MSDM di perusahaan; (c) pemeriksaan sumber daya manusia dari perspektif organisasi dan karyawan; (d) evaluasi kesejahteraan dan produktivitas karyawan; (e) penelitian terhadap aturan ketenagakerjaan pemerintah. (2) Pendekatan ekonomi terhadap sumber daya manusia dianalisis secara menyeluruh dan komprehensif.

Dalam suatu kegiatan perlu dilakukan suatu pendekatan mikro untuk memantau kinerja karyawan. SDM merupakan unsur yang sangat berharga pada suatu organisasi karena kinerja mereka sangat dibutuhkan agar bisa merealisasikan visi dan misi perusahaan yang sudah diputuskan. Selain itu, sumber daya yang berkualitas dapat mendorong capaian keunggulan kompetitif *(competitive advantage)* suatu perusahaan untuk bertahan (Noe, *et al.,* 2008).

Para ahli sering mengacu pada kinerja karyawan sebagai prestasi kerja, karena setiap kinerja merupakan tindakan nyata yang mencerminkan hasil dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan dalam bentuk prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017: 67), yang menerangkan kinerja karyawan sebagai hasil dari kerja dalam segi kuantitas dan kualitas yang telah diraih oleh seorang tenaga kerja saat melakukan tugasnya sama dengan job dan tanggungan yang sudah dibebankan kepada mereka dalam bentuk tugas-tugas.

Menurut Robbins (2002: 319) stres tidak selalu berdampak buruk bagi karyawan dan memiliki nilai-nilai yang positif, terlebih lagi ketika stres yang dialami memberikan hasil yang menciptakan sebuah potensi. Stres yang buruk akan berakibat pada kinerja yang menurun dibandingkan sebelum mereka merasakan stres kerja. Hasil kerja yang baik dari karyawan tidak lepas dari

tuntutan tugas dan tuntutan peran dalam pekerjaan mereka. Tuntutan tersebut termasuk dalam beberapa indikator stres kerja menurut Robbins (2006). Ketika karyawan sudah tak mampu untuk menjalankan tuntutan kerja yang ada, alhasil mereka akan merasakan stres ketika sedang melaksanaan pekerjaan mereka. Stres di tempat kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Karena karyawan dihadapkan pada tuntutan dan beban yang tidak mampu mereka tangani, maka stres kerja tidak mampu dikelola dengan baik ketika berada pada kondisi tersebut.

Penelitian sebelumnya dari Kurniawan (2022) dan Pradoto dkk (2022) memaparkan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif dan signifikan. Maknanya, bahwa setiap meningkatnya stress kerja bisa berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Namun hal ini tidak berlaku terhadap perusahaan yang bahkan minoritas karyawannya mengalami stres kerja karena kesadaran pimpinan dalam mengevaluasi dan memperhatikan karyawannya. Oleh sebab itu berhasil atau tidak berhasilnya sebuah perusahaan sangat ditentukan dengan faktor SDM atau pekerjanya ketika bersama-sama menggapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan hasil penelitian dari Siahaan (2021) mengatakan bahwa stres kerja memberikan dampak secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil studi ini mengartikan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja yang dialami para tenaga kerja dapat memberikan pengaruh untuk hasil dari kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan tetap stabil bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena stres kerja bisa menjadi sebuah motivasi untuk menghilangkan stres kerja yang dirasakan.

Selain stres kerja bisa berpengaruh pada kinerja karyawan, ada pula hal dan faktor yang bisa untuk memengaruhi pada kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja yang mengacu pada lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Keadaan lingkungan kerja dapat diberikan label baik atau kondusif ketika karyawan mampu menjalankan pekerjaan mereka dengan maksimal, nyaman, dan aman (Sedarmayanti, 2009: 12). Lingkungan kerja yang sudah sesuai bisa dirasakan dampaknya dalam jangka panjang. Lingkungan maupun kondisi

kerja yang tidak kondusif memungkinkan untuk mendesak para SDM dan memerlukan waktu tambahan dan tidak menunjang tingginya pencapaian proses kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2005: 105) kondisi kerja yaitu seluruh hal yang memiliki aspek, psikologis kerja, fisik kerja, juga aturan kerja yang mampu memberikan pengaruh atas kepuasan kerja demi mencapai produktivitas kerja. Kristanti (2019: 112) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada karyawan UD Pratama Karya Kediri. Lingkungan kerja yang dianggap nyaman juga membutuhkan evaluasi dari organisasi untuk menjadi kinerja dan produktivitas para karyawan meningkat.

Sejumlah penelitian membuktikan bahwa lingkungan tempat kerja memberikan dampak pada produktivitas kinerja pekerja, diantaranya yaitu hasil observasi dari Qoyyimah dkk (2019). Hasil dari studi tersebut mengatakan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai dampak yang positif dan signifikansi pada kinerja karyawan. Hasil tersebut mengartikan sebenarnya lingkungan kerja bisa dikatakan lingkungan yang sesuai dan baik apabila para sumber daya manusianya mampu melaksanakan pekerjannya dengan merasakan keamanan, kenyamanan, efektif, efisien, dan optimal. Sedangkan penelitian dari Akhiriani dkk (2023), menganggap bahwa lingkungan kerja tidak berkontribusi secara positif dan tidak signifikansi pada kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan yang dihasilkan tidak mampu menentukan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan semakin baik atau tidak.

Objek dalam penelitian ini merupakan bisnis industri jasa makanan dan minuman yang dimiliki oleh bapak H. Suhardjito yakni Duta Catering Kota Batu. Duta Catering merupakan industri yang bergerak di bidang layanan jasa boga yang menangani konsumsi dalam bentuk makanan dan minuman dalam event yang diadakan konsumen. Bisnis ini merupakan salah satu bisnis jasa boga yang sudah banyak dikenal oleh masyarakat di Kota Malang, terlebih lagi oleh kalangan mahasiswa Kota Malang yang banyak melakukan penelitian di tempat

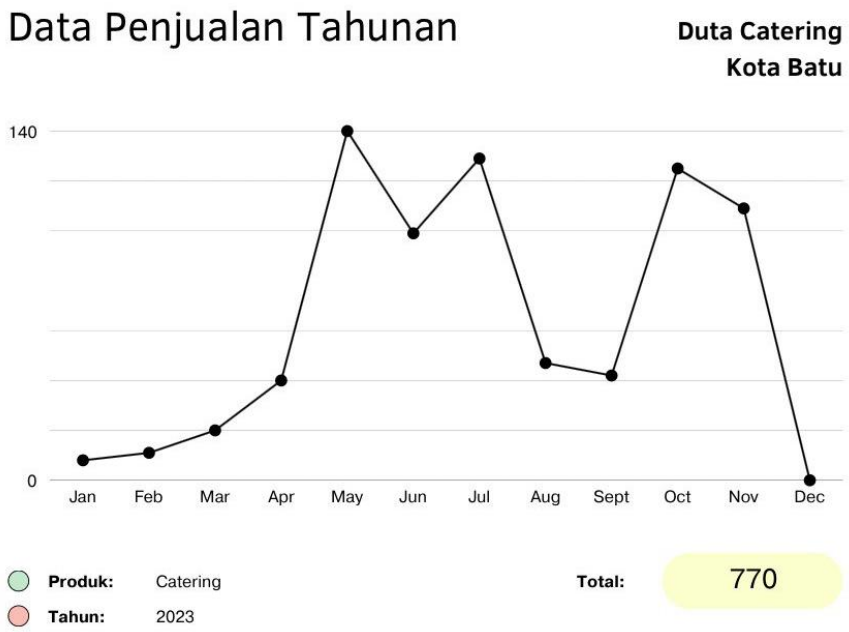
ini. Secara tidak langsung, diterimanya penelitian mahasiswa di Duta Catering ini membuat catering ini semakin dikenal dari mulut ke mulut.

Duta *Catering* ini telah berdiri sejak tahun 1991 dan hingga detik ini Duta Catering terhitung sudah berdiri dan beroperasi selama 32 tahun. Bisnis ini telah mendapati progres dalam pertambahan jumlah karyawannya yang cukup pesat yaitu untuk tahun 2023 ini mempunyai 70 karyawan tetap. Pemberdayaan Duta *Catering* terhadap karyawannya dapat dilihat dari pengawasan dan memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja yang dapat dinilai sudah cukup baik, tujuan agar mereka dapat merampungkan pekerjaan yang diserahkan dengan optimal. Kondisi lingkungan kerja yang sudah dirasa nyaman akan menjadikan kemudahan pekerjaan bagi karyawan Duta Catering untuk mencapai target kerja mereka.

Saat ini terdapat sejumlah bisnis bermunculan yang berfokus di bidang yang sama baik perusahaan bisnis dalam skala kecil maupun yang sama besarnya. Hal ini menjadi bukti bahwa persaingan bisnis dalam bidang usaha jasa *catering* semakin padat dan pesat. Persaingan ini diimbangi dengan usaha perusahaan dalam pemberdayaan karyawan. Sewaktu organisasi mendapati perkembangan maka kemakmuran karyawan pun akan naik dan tingkat stres karyawan masih dalam batasannya, serta perusahaan dapat mempertahankan karyawan. Keadaan lingkungan kerja yang tidak terdapat kenyamanan dan kurang bersih maka karyawan akan mudah terkena gejala stres dan akan sulit berkonsentrasi dalam kerjanya, sehingga kinerja mereka akan menurun dan berdampak pada target kerja.

Supaya bisa mengamati seluruh perkembangan zaman yang terjadi dan demi terwujudnya tujuan suatu bisnis, maka dari pihak bisnis memerlukan untuk melakukan pengevaluasian secara rutin agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Pengevaluasian lingkungan kerja dan stres kerja diperlukan pihak pemilik bisnis untuk mengetahui hal yang memicu baik faktor yang meningkatkan maupun hal yang merugikan kinerja karyawan. Hal ini dipaparkan pada Gambar 1.1 yang memaparkan data penjualan pada Duta Catering Kota Batu selama

sebelas bulan (Januari-November) pada tahun 2023:



Gambar 1.1 Grafik Penjualan Duta Catering
Bulan Januari-November Tahun 2023

Berdasarkan grafik penjualan yang sudah dipaparkan di atas, dapat diamati bahwa penjualan pada Duta Catering Kota Batu setiap bulannya selalu menerima dan melayani pesanan customer yang ingin memakai jasa mereka. Penjualan dari bulan Januari hingga bulan November diperkirakan mendaparkan pesanan kurang lebih 770 pesanan selama periode tersebut. Pada bulan Januari-April jumlah pesanan yang masuk sebanyak kurang lebih 70 pesanan dan mengalami ledakan penjualan yang sangat drastis pada bulan Mei yaitu kurang lebih sebanyak 140 pesanan. Kemudian pada bulan Juni mengalami penurunan penjualan dengan kurang lebih 90 pesanan. Pada bulan Juli terjadi lagi kenaikan yang tidak terlalu signifikan dengan kenaikan 30 pesanan disbanding bulan sebelumnya dengan total pesanan kurang lebih sebanyak 120 pesanan. Lalu pada bulan Agustus & September terjadi penurunan kurang lebih 40 pesanan dengan total kurang lebih 80 pesanan dan pesanan kembali mencapai jumlah kurang lebih 120 pesanan pada bulan Oktober. Pada bulan November pesanan yang masuk mengalami penurunan kembali dengan jumlah kurang lebih 100 pesanan.

Dilihat dari tingkat penjualan pesanan pada Duta Catering Kota Batu dari bulan Januari hingga November menunjukkan penjualan yang naik turun dari bulan ke bulan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika jumlah pesanan menurun atau sedikit, maka kinerja karyawan termasuk rendah karena hanya mengerjakan sedikit pesanan dan ketika penjualan pesanan mengalani kenaikan atau lonjakan yang sangat drastis, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan termasuk tinggi. Tingkat kinerja karyawan yang rendah bisa mengurangi bahkan tidak menimbulkan stress akibat pekerjaan dan membuat lingkungan yang lebih nyaman. Berbeda ketika rating kinerja karyawan yang tinggi akibat kenaikan pesanan, maka hal tersebut memungkinkan karyawan untuk merasakan stress akibat pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Jika dilihat dari sisi Duta Catering sendiri, menurut pihak yang bersangkutan, mayoritas para karyawan merasa bahwa lingkungan kerja di Duta Catering sudah memadai. Hal ini diperkuat melalui pernyataan dari karyawan bagian administrasi, bahwa lingkungan sudah kondusif dan didukung dengan fasilitas yang sudah memadai seperti makanan untuk para karyawan dan tambahan gaji ketika kerja lembur.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan tetap Duta Catering Kota Batu, jam kerja karyawan yaitu selama 8 jam, dimulai dari jam 08.00 WIB - 16.00 WIB. Tugas-tugas karyawan tetap antara lain yaitu dibagi untuk tugas bagian kantor pusat, tugas bagian dapur, dan tugas keamanan. Karyawan kantor pusat dari tiap-tiap divisi dan karyawan dapur harus siap sedia di lokasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang disampaikan oleh koordinator. Beban kerja yang dirasakan karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka yaitu ketika menerima banyak orderan serta saat terdapat salah satu atau beberapa karyawan yang tidak masuk kerja, sehingga karyawan dengan tugas yang sama akan turut membantu tugas dari karyawan tersebut. Hal ini juga dirasakan karyawan lain yang ikut membantu mengerjakan tugas karyawan yang sedang absen kerja.

Stres kerja dan beban kerja yang dirasa tinggi, membuat para pekerja rawan terkena *burnout* atau kelelahan ketika bekerja (Lai et al, 2019). Dari hasil

wawancara juga didapatkan bahwa ketika mereka kelelahan secara fisik dalam menyelesaikan tugas mereka, para karyawan cenderung merasa pusing, tidak enak badan, hingga sakit. Hal lain yang dirasakan karyawan ketika kelelahan yaitu mereka mudah melakukan kesalahan dalam pekerjaan mereka dan terkadang merasa malas dan enggan untuk menyelesaikan tugasnya. *Burnout* (kelelahan) dapat didorong oleh faktor beban kerja yang tinggi, stres kerja yang tinggi, dan tekanan waktu yang tinggi, serta dukungan perusahaan yang kurang (Dugani et al, 2018).

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, juga mengatakan bahwa lingkungan kerja di Duta Catering yang diciptakan oleh perusahaan dan atasan sudah cukup baik, namun terdapat sejumlah hal dari lingkungan tempat kerja yang masih memerlukan perbaikan, seperti temperatur udara, tata letak ruang kerja, dan penerangan ruangan pada area kantor yang berada di ruang depan. Dimana hal-hal tersebut merupakan indikator dari lingkungan kerja yang bisa memberikan pengaruh ke kinerja karyawan. Sedangkan kekerabatan karyawan satu dengan lainnya sudah cukup baik, seperti seluruh karyawan selalu memprioritaskan komunikasi dan koordinasi ketika akan melakukan suatu hal, serta para karyawan juga selalu mengkomunikasikan kegiatan dengan pimpinan.

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dipaparkan tersebut, adapun penulis berniat untuk menjelaskan mengenai stres kerja dan lingkungan kerja untuk karyawan pada Duta *Catering* Kota Batu. Setelahnya penulis akan membuat suatu bahan penelitian dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, adapun rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Duta Catering Kota Batu?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Duta Catering Kota Batu?

3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Duta Catering Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang diberikan sebelumnya, terdapat tujuan dari penelitian diantaranya yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Duta Catering Kota Batu.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Duta Catering Kota Batu.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh secara bersama-sama dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Duta Catering

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti mempunyai harapan agar hasil dari penelitian ini bisa berguna untuk banyak orang, termasuk penulis, pembaca, dan mereka yang berkepentingan dan dapat menemukan nilai serta manfaat dalam temuan penelitian ini. Hasil dari penelitian ini diantara lain, yaitu:

1. **Bagi Penulis**

   Selain memberikan pelatihan penerapan ilmu secara akademis dengan terjun langsung ke dunia kerja sebagai implementasi dari ilmu yang telah diperoleh selama waktu perkuliahan, penulis berharap temuan penelitian ini bisa memberikan pencerahan, wawasan, dan ilmu pengetahuan baru tentang pentingnya memahami dampak dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa catering.

2. **Bagi Duta Catering Kota Batu**

   Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini mampu membagikan gambaran kepada pihak bersangkutan mengenai faktor mana dan hal-hal apa saja dalam stres kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang akhirnya mampu dijadikan bahan pertimbangan pengevaluasian agar lebih menambah kualitas kinerja para karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini mampu untuk membagikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang baru mengenai pentingnya mengetahui keadaan karyawan dalam hal stress kerja dan mengevaluasi keadaan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, supaya bisa mengupgrade kualitas kinerja pada karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini bisa memberikan informasi agar dibentuk untuk peninjauan peneliti selanjutnya untuk penelitian serupa pada waktu yang akan datang. Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan tambahan informasi referensi pustaka bagi pihak-pihak yang membutuhkan, dan menjadi referensi terhadap variabel apa saja yang harus digunakan untuk peneliti dan penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Table 2.1 merupakan temuan dari studi terdahulu yang sejenis dan akan disertakan pada penelitian ini untuk bahan referensi. Penelitian sebelumnya yang tercantum di bawah ini telah disatukan pada Tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama & Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	C Hermana, MAA Pratama (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Protonindo Citra Jakarta Barat	**Variabel Independent** X1: Stres Kerja X2: Lingkungan Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai	Pendekatan kuantitatif deskriptif verifikatif, Analisis data analisis jalur. Pengujian hipotesis uji t dan uji f.	Stress kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Mendez, M. R. D, Budiyanto, dan Djawoto (2023). *Effect of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee Performance is Mediated by Emotional Intelligence (Study at the Maumere Pratama Tax Service Office)*	**Variabel Independent** X1: Stres Kerja X2: Beban Kerja X3: Lingkungan Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai **Variabel Mediasi:** Z:	Pendekatan kuantitatif. Sampling jenuh. Sampel 76 karyawan. Teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS 3.0.	Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional. Beban kerja

		Kecerdasan Emosional		tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Stress kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Hadi, H.K., Kautsar, Achmad., Fazlurrahman, Hujjatullah., dan Rahman, M. F. W. (2023). *Green HRM: The Link Between Environmental and Employee Performance, Moderated by Green Work Climate Perception*	**Variabel Independent** X1: Lingkungan Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai **Variabel Moderasi** Z: Persepsi Kerja Ramah Lingkungan	Pendekatan kuantitatif. Teknik *nonprobability sampling* Purposive& judgement sampling. Data primer survei. Data sekunder publikasi ilmiah,buku. Analisis data Smart -PLS 3.	Persepsi kerja ramah lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persepsi iklim kerja ramah lingkungan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tidak ditemukan peran moderasi persepsi iklim kerja ramah pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Kumala, U., dan Maksum, I. (2023) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi DKI Jakarta)	**Variabel Independent** X1: Stres Kerja X2: Beban Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja **Variabel Mediasi** Z: Motivasi Kerja	Pendekatan kuantitatif explanatory research. Sampel random sampling. Teknik path analysis dengan software smartpls.	Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja berhubungan positif dan tidak signifikan.
5.	Pancasasti, Rathy, et al. (2022). *The Influence of Teamwork,*	**Variabel Independent** X1: Kerja Sama Tim	Pendekatan kuantitatif. Menggunakan metode random	Kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan

	Occupational Safety and Health On Employee Performance With Compensation As a Moderating Variable in Crew Catering PT. XYZ at the Java Sea Offshore Platform Facility	X2: Keselamat a n X3: Kesehatan **Variabel Dependent** Y: Kinerja Karyawan **Variabel Moderasi** Z: Kompensasi	sampling. kuesioner skala likert 10. Path analysis. Smart PLS 3.2.9	kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap hubungan teamwork dengan moderasi kinerja. Kompensasi tidak signifikan sebagai moderator hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.
6.	Triwidyati, E., Kristanti, D. dan Nonni (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Perdana Indoniaga	**Variabel Independe nt** X1: Lingkungan Kerja X2: Stres Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai	Deskriptif kuantitatif. Kuesioner. Uji statistik regresi linear berganda.	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Ameilia, V dan Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Absolute Connection	**Variabel Independe nt** X1: Gaya Kepemimpi nan X2: Stres Kerja X3: Lingkungan Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Karyawan	Desain penelitian bersifat kausal. Angket. Pengolahan data mengguna an SPSS.	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan. Pengontrolan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8 .	IS Kurniawan, A Purwanto (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres	**Variabel Independe nt** X1: Lingkungan	Pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh negatif

	Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kerja X2: Stres Kerja X3: Motivasi Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Karyawan	survei. Menggunaka n metode angket atau survey. Data diolah dengan analisis regresi linier berganda	terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Secara bersama-sama lingkunga kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Pradoto, H., Haryono, S., Wahyuningsih S. H. (2022). *The role of work stres, organizational climate, and improving employee performance in the implementatio n of work from home*	**Variabel Independe nt** X1: Stress Kerja X2: Iklim Organisasi **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai	Menggunaka n metode statistik deskriptif dan analisis regresi dengan pendekatan Kuantitatif. Menggunaka n strategi purposive sampling.	Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	P. Kaat, B. Tewal, I. Trang (2022) *The Effect of Work Stress, Work Environment and Self-Confidence on Employee Performance at PT. Royal Coconut Airmadidi*	**Variabel Independe nt** X1: Stres Kerja X2: Lingkunga n Kerja X3: Kepercaya an Diri **Variabel Dependent** Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif. Data primer. Teknik analisis uji asumsi klasik dan regresi berganda dengan software SPSS ver 24.	Stres kerja, lingkungan kerja, & kepercayaan diri berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Heriyanti, S. S., dan Putri R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Stres	**Variabel Independe nt** X1: Gaya Kepemimp i nan X2:	Kuantitatif. Kuisioner. Skala Likert melalui google form. Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres

	Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang	Lingkungan Kerja X3: Stres Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Karyawan	(SPSS).	kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Gunawan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang	**Variabel Independent** X1: Lingkungan Kerja X2: Stres Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif dengan Software SPSS. Sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dengan kuisioner.	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Secara bersama-sama lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan.
13.	ASP Siahaan, SP Situmorang , Demak C.Y. Simajuntak (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan	**Variabel Independent** X1: Gaya Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja X3: Stres Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Karyawan	Jenis penelitian kuantitatif. Sampel sebanyak 64 karyawan. Analisis data dengan bantuan perangkat lunak SPSS yang memakai regresi linier berganda.	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
14.	Listiyanto, Dwi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Arumanis Haji	**Variabel Independent** X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Stres Kerja X4: Motivasi	Metode pengambilan sampel adalah *non-probability sample* teknik purposive sampling dengan rumus Slovin.	Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kerja Stres

	Ardi Berbah Sleman Yogyakarta	**Variabel Dependent** Y: Kinerja Kerja Karyawan	Pengumpulan data kuesioner.	mempunyai efek secara bersamaan.
15.	Saleh SY, Kirana KC, Herawati J (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air Limbah Sewon	**Variabel Independent** X1: Stres Kerja X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif. Sampling populasi. Jumlah kuesioner diolah sebanyak 49 kali.	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Lebih lanjut kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
16.	Pratiwi, P dan Fatah, A. (2021). *The Effect of Working Safety and The Working Environment on Employee Performance in Food Restaurant Kitchen Division*	**Variabel Independent** X1: Keselamatan Kerja X2: Lingkungan Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif. Sampling jenuh. Angket dan kuisioner. Skala likert. Uji asumsi klasik. Regresi linier berganda dengan SPSS.	Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Heruwanto, J., Retno, W., Rasipan, dan Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang.	**Variabel Independent** X1: Lingkungan Kerja X2: Stres Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif deskriptif. Analisis inferensi. Regresi linier berganda.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari.
18.	Lestari, Y. E.,	**Variabel**	Asosiatif	Shift kerja berpengaruh

	dan Bukhori, M. (2020). Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik	**Independent** X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Stres Kerja X4: Motivasi **Variabel Dependent** Y: Kinerja Kerja Karyawan	kausal kuantitatif. *Proposional random sampling*. Observasi, wawancara dan kuesioner.	positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Shift kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Christi W, P. M. dan Subawa, N. S. (2020). Kepemimpinan,Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Kerja Karyawan	**Variable Independent** X1: Kepemimpinan X2: Stres Kerja X3: Lingkungan Kerja X4: Motivasi **Variabel Dependent** Y: Kinerja Kerja Karyawan	Teknik random sampling Pengujian dilakukan dengan metode PLS (Partial Least Square) dengan program smartPLS.	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
20.	Masyitha Muis et al. (2020) *The Effect od Multiple Role Conflicts and Work Stress on The Work Performance of Female Employees*	**Variabel Independent** X1: Konflik Peran Ganda X2: Stress Kerja **Variabel**	Penelitian observasional analitik. Desain penelitian cross sectional. *Exhaustive sampling*. Wawancara	Konflik peran ganda dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh, p-value = 0,014 ($p < 0,05$). Stress kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh, p-value = 0,227 ($p > 0,05$), dan variabel konflik. Peran ganda dan stres

		Dependent Y: Prestasi Kinerja Pegawai Wanita	dengan kuesioner.	kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, p-value = 0,048 (p < 0,05).
21.	Widarta. (2019). *The Effect of Work Stress and Work Environment on Employees' Performance of PDDIKTI Operators in LLDIKTI V Yogyakarta.*	**Variabel Independent** X1: Stres Kerja X2: Lingkungan Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai	Deskriptif kuantitatif. Data survey. Pengujian data analisis regresi, software SPSS 21.	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operator. Stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
22.	Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., dan Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	**Variabel Independent** X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja X3: Lingkungan Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai	*Simple random sampling*. Regresi Linier Berganda dengan software SPSS.	Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
23.	Kristanti, D. dan Pangastuti, R. L. (2019). *Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part (Case Study at* UD Pratama Karya Kota Kediri*)*	**Variabel Independent** X1: Stres Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja **Variabel Dependent** Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif. Metode total sampling. Kuesioner. Pengujian hipotesis dengan SPSS V20, metode analisis regresi linier berganda.	Stres kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Diolah Peneliti dari Berbagai Sumber, 2023.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Stres Kerja

2.2.1.1 Definisi Stres Kerja

Stress adalah timbulnya suatu perasaan negatif karena seseorang merasa dirinya khawatir, resah, dan panik ketika dihadapkan pada tekanan yang berlebihan. Stres yang melebihi batas wajar seseorang akan menimbulkan dampak yang negatif dan akan mempengaruhi kondisi, emosi, dan proses berfikir seseorang. Stres kerja adalah dirasakannya perasaan tertekan oleh seorang pekerja maupun pegawai. Seorang karyawan yang merasakan stres terhadap pekerjaannya dan performa kerja mereka akan menurun dari biasanya. Stres yang terlampau batas kesanggupan seseorang dapat mengancam kemampuannya untuk menghadapi keadaan di dalam lingkungan, (Handoko, 2001: 200). Stres kerja yang berkepanjangan dapat dilihat ketika karyawan mengalami *burn out dan* pada fase paling parah adalah mereka akan mengalami *turnover intention*, yaitu niatan berhenti dari pekerjaannya.

Menurut Lazarus & Folkman (1984: 12), definisi stres yang paling umum adalah bahwa stres merupakan suatu stimulus. Stimulus stres paling sering dianggap sebagai peristiwa yang menimpa seseorang. Peristiwa yang terjadi tersebut bisa saja dianggap sebagian orang hal yang biasa karena mereka dapat mengendalikannya. Perbedaan tersebut terjadi karena persepsi. Setiap orang akan mempunyai keyakinan yang berbeda-beda dalam menanggapi kejadian dalam hidup mereka. Lazarus & Folkman (1984) juga berpendapat bahwa stres merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang yang mungkin terpengaruh oleh tekanan fisik, lingkungan, atau sosial yang dianggap berpotensi berbahaya, dan sulit untuk dikendalikan atau diatasi oleh individu tersebut. Stress merupakan suatu keadaaan merasa tegang yang dapat berpengaruh terhadap suatu proses meluapkan emosi, berfikir, dan kondisi orang yang mengalaminya. Setiap perubahan, positif atau negatif, dapat menimbulkan dampak stres (Holmes & Masuda, 1974).

Stress kerja *(Work stress)* merupakan suatu keadaan stres yang mempunyai hubungan dengan pekerjaan (King, 2010: 277). Sedangkan Rivai (2010: 308) memberikan pendapat mengenai stress kerja yang merupakan tidak seimbangnya

terhadap watak dengan personalitas pegawai dan dalam bagian-bagian pekerjaan yang akan dilakukan. Pendapat Fathoni dalam Salam (2012: 13) yang mengatakan bahwa timbulnya stress kerja dikarenakan tidak terwujudnya rasa puas terhadap tugas di dalam pekerjaan mereka. Secara tidak langsung, stres akan mempengaruhi kinerja terhadap pegawai karena akan sering dihadapi dan mempengaruhi seorang individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diamanahkan para atasan kepadanya.

Stress kerja merupakan tekanan perasaan yang diderita seorang pegawai dalam menyikapi dan melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017: 157). Pernyataan ini sejalan oleh studi Zaenal dkk (2014: 724), yang mendefinisakan bahwa stres ialah suatu istilah dalam mencegah termasuk beban, tekanan, letih, tegang, konflik, gugup, kekhawatiran, anxiety, murung dan kehabisan tenaga. Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang dirasakan seseorang yang menimbulkan dampak terhadap tidak seimbangnya psikologis dan fisik, yang mampu berpengaruh terhadap proses berpikir, peluapan emosi, dan kondisi yang sedang dialami seorang karyawan.

Berdasarkan paparan pengertian yang telah diberikan sebelumnya, kesimpulan yang bisa ditarik adalah stres kerja adalah suatu keadaaan dari seorang karyawan yang merasakan ketidakseimbangan proses berfikir, perasaan, emosi, dan kondisi yang timbul akibat tingginya tuntutan dan beban dalam pekerjaannya yang melampaui batas kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Stress kerja dapat mengakibatkan seorang karyawan tidak fokus terhadap pekerjaan dan kondisi lingkungannya karena terlalu memikirkan tuntutan dan beban yang akan mereka pertanggung jawabkan sehingga berdampak pada kinerja mereka.

2.2.1.2 Indikator Stres Kerja

Handoko (2001: 201) mengatakan sebenarnya ada beberapa hal dalam keadaan kerja yang seringkali memicu seorang karyawan mengalami stres kerja, diantaranya yaitu:

a. Beban kerja yang terlalu berat
b. Tekanan terkait waktu yang tinggi

c. Kualitas pengawasan yang buruk
d. Situasi politis yang tidak stabil
e. Tanggapan yang kurang memadai terhadap pelaksanaan pekerjaan
f. Kekurangan wewenang untuk memenuhi tanggung jawab
g. Ketidakjelasan peran
h. Rasa frustrasi
i. Konflik interpersonal dan antargrup
j. Perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan.

Sedangkan menurut Robbins (2006) terdapat beberapa indikator yang menimbulkan stress kerja, diantara lainnya yaitu:

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan alasan terjadinya stress akibat pekerjaan yang memiliki kaitan dengan tugas kerja yang dimiliki seorang karyawan seperti metode kerja fisik dan kondisi kerja.

b. Tuntutan Peran

Hal ini merupakan indikator stres kerja yang berkaitan terhadap tekanan yang diserahkan kepada seorang karyawan sebagai suatu figur yang dimiliki dan diperankan pada suatu perusahaan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Hal ini merupakan indikator dari stres kerja yang diciptakan dan diakibatkan oleh karyawan lainnya.

d. Struktur Organisasi

Suatu organisasi yang memiliki struktur organisasi yang kurang jelas tentang peranan dalam pekerjaan, jabatan, wewenang yang diberikan, dan tanggung jawab yang diemban.

e. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan suatu perusahaan yang dijalankan oleh atasan perlu menyesuaikan dengan lingkungan organisasi atau sebaliknya. Justru lingkungan organisasilah yang harus menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan seorang atasan. Gaya kepemimpinan yang tidak benar bisa menciptakan suasana organisasi yang tegang dan seram bagi karyawan.

Dari pembahasan di atas bahwa indikator-indikator ini dapat dijadikan gambaran atas hal-hal apa saja yang ternyata memicu timbulnya dampak yaitu stres kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang diberikan kepada karyawan dan keadaan lingkungan yang tidak mendukung mempunyai dampak besar bagi seorang karyawan untuk lebih cepat mengalami stress kerja.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Pada kehidupan sehari-hari, tentunya terdapat beberapa kejadian yang membuat seseorang mengalami stres. Stres kerja terjadi disebabkan oleh suatu komunikasi dan interaksi antar tiap individu dan lingkungan sekitarnya. Stress muncul karena ada persepsi dari individu lain yang tidak sejalan dengan keadaan yang mereka alami, sehingga penderita stres akan semakin tertekan.

Sutherland dkk (dalam Smet, 1994: 112) menggambarkan konsep dasar stres, termasuk di dalamnya:

a. Penilaian Kognitif

   Pengalaman secara subyektif yang bisa jadi dari penafsiran terhadap situasi yang tidak hanya berdasarkan apa yang terlihat dalam lingkungan.

b. Pengalaman

   Keadaan yang bergantung pada seberapa akrabnya seseorang dengan situasi yang terjadi, pengalaman sebelumnya, proses pembelajaran dari pengalaman, keterampilan yang dimiliki, dan konsep penguatan atau penguatan dalam merespon keadaan secara positif

c. Tuntutan

   Sebuah tekanan, kemauan, atau rangsangan dari lingkungan atau keadaan sekitar yang sifatnya mampu untuk memberikan pengaruh cara-cara dari tuntutan yang bisa diterimanya.

d. Pengaruh Interpersonal

   Hal ini dapat mengakibatkan konsekuensi baik maupun buruk. Kehadiran seseorang bisa menjadi penyebab gangguan yang tidak diinginkan, tetapi juga dapat menjadi sumber dukungan dan meningkatkan

kepercayaan diri.

e. Keadaan Stres

Ketidakseimbangan antara persyaratan yang diperlukan dengan kemampuan yang tersedia untuk mengatasi atau menangani persyaratan tersebut.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas, Cooper (dalam Umam, 2012: 212) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mampu memengaruhi stres kerja pada tenaga kerja, yaitu:

a. Stressor Kondisi Pekerjaan

Faktor stres karena kondisi pekerjaan mencakup beberapa hal yaitu seperti karyawan mempunyai beban kerja yang berlebihan dan terlewat banyak baik itu secara kuantitatif maupun kualitatif, pengambilan suatu keputusan yang dibuat oleh rekan kerja lain, terdapat bias dalam hal stereotype peran gender karena perbedaan gender seperti pelecehan seksual dan cara berpakaian.

b. Stressor Faktor Interpersonal

Stress karena faktor interpersonal mencakup hal-hal seperti hasil kerja yang kurang memuaskan, dukungan lingkungan kerja yang kurang baik, persaingan dalam hal politik seperti melobi atasan agar mendapatkan promosi jabatan, kecemburuan sosial, kemampuan menahan emosi, dan karyawan kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen organisasi.

c. Stressor Perkembangan Karir

Faktor stres karena perkembangan karir seseorang meliputi ambisi yang terlalu berlebihan untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga membuat frustasi, keamanan dalam melakukan pekerjaan dilingkungan organisasi, mendapatkan promosi jabatan lebih rendah dengan kemampuan yang mendukung, dan mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi padahal mempunyai kemampuan yang tidak mendukung.

d. Stressor Struktur Organisasi

Faktor stres karena struktur organisasi biasanya diakibatkan oleh struktur organisasi yang kaku, pelatihan kinerja yang tidak rutin,

pengawasan kerja yang tidak tertata dengan baik, persaingan politik, dan tidak terlibatkan seorang karyawan dalam membuat keputusan dalam struktur organisasi.

e. Stressor Tampilan Rumah dan Pekerjaan

Hal ini biasanya diakibatkan karena seorang karyawan tidak dapat melakukan *time management* dengan baik. Seperti ketika seorang karyawan memiliki masalah pribadi dan membawa masalah tersebut ke dalam masalah pekerjaannya. Kurang mendapat *support* dari pasangan di rumah sehingga tidak dapat fokus ketika melakukan tugas perusahaan, mengalami konflik pernikahan, dan stres karena memiliki pekerjaan lebih dari satu.

2.2.1.4 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Allah ﷻ sudah memerintahkan umat Islam untuk berpedoman kepada kitab suci al-qur'an sebagai obat dan jawaban atas semua permasalahan yang dideritanya. Al-Qur'an juga memerintahkan umat Islam agar selalu kuat dan tidak berputus asa ketika diberikan cobaan yang akan mengangkat dejaratnya di mata Allah ﷻ. Sebagaimana yang telah disebutkan pada QS. Al-Imran Ayat 139, dengan bunyi:

وَلَا تَهِنُوْا وَلَا تَحْزَنُوْا وَاَنْتُمُ الْاَعْلَوْنَ اِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِيْنَ ﴿١٣٩﴾

Artinya*: "Janganlah kamu melemah, dan jangan (pula) kamu bersedih hati, padahal kamu adalah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), apabila kamu merupakan orang- orang mukmin."*

Berdasarkan Tafsir Al-Mishbah (dalam Shihab, 2002: 226), ayat ini menjelaskan bahwa Allah ﷻ melarang umatnya untuk bersikap lemah, selalu bersedih dan putus asa ketika dihadapkan dengan ujian dan musibah. Karena itu, *janganlah kamu melemah* menemui musuhmu dan musuh Allah, kuatkan jasmaninya. *Dan janganlah (pula) kamu bersedih hati* akibat apa yang kamu alami, tetapi kuatkan mentalmu. *Kesedihan*, kelemahan, dan keputus asaan adalah suatu prasangkan buruk terhadap diri sendiri bahwa kita tidak bisa melewati ujian yang diberikan oleh-Nya, karena Allah ﷻ selalu mempercayai prasangka tiap hamba-

Nya. *padahal kamu adalah orang-orang yang paling tinggi* derajatnya di sisi Allah di dunia dan di akhirat, di dunia karena apa yang kamu perjuangkan merupakan hal yang benar dan di akhirat karena kamu memperoleh surga. *Jika kamu orang-orang mukmin,* yaitu ketika sungguh-sungguh keimanan sudah mantap pada hati kamu. *Jika kamu mendapt luka,* maka janganlah bersedih atau merasa lemah. Stres juga termasuk dalam cobaan yang dianugerahkan Allah ﷻ kepada seorang hamba-Nya. Bagaimana kecintaan Allah ﷻ untuk mengangkat derajat hamba tersebut dan menguji keimanan seorang hamba.

Ketika seorang hamba berprasangka buruk, maka Allah ﷻ akan mengabulkan prasangka hamba tersebut dan begitu pula sebaliknya, ketika seorang hamba berprasangka baik, maka Allah ﷻ juga akan mengabulkan prasangka hamba tersebut. Penjelasan tersebut sesuai dengan sebagaimana Hadits Shahih Qudsi dari HR. Bukhari yang ke-6951 yang berbunyi:

صحيح البخاري ٦٩٥١: حَدَّثَنَا أَبُو الْيَمَانِ أَخْبَرَنَا شُعَيْبٌ حَدَّثَنَا أَبُو الزِّنَادِ عَنْ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي

Artinya: *"Sudah menyampaikan cerita kepada kami Abul Yaman sudah memberikan kabar kepada kami Syu'aib sudah menyampaikan cerita kepada kami Abu Az-Zinad dari Al A'raj dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Allah berfirman: 'Aku selalu tergantung prasangka hamba-Ku terhadap-Ku"*

Hadits ini bermakna bahwa Allah ﷻ akan memberikan perlakuan kepada seluruh hamba-Nya seperti apa yang diprasangkakan hamba-Nya kepada-Nya. Apabila ketika seorang hamba dilanda stres yang terlampau banyak, Allah ﷻ mengharapkan hamba tersebut untuk selalu berprasangka baik kepadanya. Niscaya Allah ﷻ pula yang membantu hamba tersebut untuk meredakan stres melalui cara-cara dan obat yang sudah diberikan yaitu dengan selalu bersabar, memohon pertolongan kepada Allah ﷻ, membaca kitab suci Al-qur'an, selalu

bersabar, dan selalu mengingat Allah ﷻ agar hati dan pikiran menjadi lebih tenang.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010: 85) lingkungan ialah badan dari luar yang mempunyai kesempatan dalam memberikan pengaruh kepada kinerja organisasi, lingkungan dijabarkan dalam 2 bagian yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum yakni semua hal yang ada pada luar perusahaan dan mempunyai kesempatan dalam memberikan pengaruh pada suatu perusahaan. Lingkungan umum dapat berbentuk keadaan sosial, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Sementara itu lingkungan khusus merupakan lingkungan mempunyai kaitan secara langsung terhadap tercapainya visi, misi, target, dan tujuan yang dimiliki sebuah organisasi. Karyawan akan mencapai kinerja optimalnya ketika mereka berada dalam lingkungan kerja yang nyaman dikarenakan mereka merasakan kepuasan dengan kondisi kerja mereka (Robbins & Judge, 2010).

Lingkungan kerja adalah suatu hal pada lokasi kerja yang mencakup fisik dan non-fisik dan mampu melukiskan kesan kesenangan, keamanan, ketentraman, kenyamanan dan lain sebagainya. Lingkungan perlu diperhatikan oleh pihak organisasi maupun perusahaan karena lingkungan kerja sungguh mmeberikan pengaruh pada kinerja dari karyawan. Kinerja karyawan dapat dioptimalkan oleh lingkungan yang nyaman dan mendukung, sedangkan lingkungan yang buruk akan menyebabkan produktivitas kerja karyawan akan menurun karena ada rasa ketidaknyamanan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Kondisi lingkungan yang buruk juga akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan, seperti kebersihan yang kurang dan ventilasi ruangan yang minim sehingga lingkungan kerja menjadi kotor, ruangan menjadi bau, dan karyawan kekurangan sinar matahari.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berdekatan dengan karyawan dan memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk diserahkan (Nitisemito, 2000). Artinya kondisi yang ada disekitar para pekerja akan sangat

mempengaruhi kualitas dan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dan dapat dikatakan berkualitas apabila para pekerja mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, efisien, efektif, optimal dan nyaman. Lingkungan kerja yang optimal mampu menumbuhkan dorongan tiap individual untuk melakukan tugas secara efisien sehingga memberikan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Anam & Rahardja, 2017).

Woodrow dan Guest (2014) berpendapat bahwa penelitian tentang efek praktik SDM telah mengabaikan peran HPWS *(High Performance Work System)* dalam menciptakan lingkungan yang aman untuk mempromosikan atau melindungi kesejahteraan karyawan dan meminimalkan risiko dan bahaya psikososial seperti intimidasi di tempat kerja. Apabila karyawan merasakan suasana kerja yang positif dan memotivasi, mereka mungkin memberikan hasil kerja yang baik sebagai tanggapan dalam perlakuan positif yang diterima dari organisasi mereka. Sebaliknya, bahwa kehadiran lingkungan tempat kerja yang negatif, di mana staf mengalami perilaku negatif dan tekanan berlebihan dari intimidasi di tempat kerja, akan berdampak negatif terhadap hasil organisasi (Teo, 2020).

Dilihat dari pengertian di atas mengenai lingkungan kerja yang sudah dipaparkan sebelumnya, Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa lingkungan kerja ialah kondisi di sekitar para pekerja yang memiliki pengaruh dalam mendukung aktivitas kerja seseorang berdasarkan kondisi dan kenyamanan yang ada di lingkungan tersebut. Kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja positif. Sedangkan rendahnya produktivitas pekerja diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Handoko (2001: 192) menyebutkan bahwa kegiatan yang mencakup pengaturan lingkungan kerja termasuk pengendalian kebisingan, pencahayaan di tempat kerja, kelembaban dan suhu ruangan, pemenuhan kebutuhan staf, pengendalian warna, menjaga kebersihan lingkungan, serta menyediakan fasilitas seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian, dan lainnya.

Cox & Cheyne (2000) menunjukkan bahwa terdapat dua parameter untuk mengevaluasi lingkungan kerja, yaitu:

1. Kondisi kerja yang menyenangkan, damai, dan aman meliputi pencahayaan yang jelas, keheningan tanpa gangguan, serta keamanan saat bekerja.
2. Ketersediaan fasilitas kerja termasuk peralatan pendukung untuk memperlancar proses kerja.

Sedarmayanti (2009: 21) juga mengkategorikan indikator lingkungan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Meliputi lingkungan kerja yang mempunyai hubungan secara langsung pada karyawan diantaranya yaitu tempat kerja, bangku, meja, dan lainnya dan lingkungan perantara atau publik adalah lingkungan yang memiliki potensi untuk memengaruhi kondisi pegawai seperti suhu, lembab dan basah, ventilasi angin, warna, penerangan, suara bising, vibrasi mekanis, bau yang menyengat, dan lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan semua keadaan terhadap struktur tugas, pola kerjasama, kepemimpinan, budaya organisasi, ikatan kerjasama, hubungan yang akrab kepada pimpinan, sesama teman kantor, dan kepada junior kantor.

3. Lingkungan Perantara/ Umum

   "Lingkungan kerja non fisik" merujuk pada seluruh faktor di tempat kerja, seperti aliran udara, suhu, kelembaban, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mesin, bau yang tidak menyenangkan, warna, dan lain lain.

Kedua kategori lingkungan kerja, lingkungan fisik dan non-fisik, terkait erat dan tidak dapat berdiri sendiri-sendiri. Karena lingkungan kerja fisik dan non-fisik akan saling berdampak pada produktivitas karyawan, maka keduanya harus seimbang. Dalam mengembangkan kinerja karyawan ketika menjalankan tugas yang diberikan dan menjamin hasil kerja yang optimal, perusahaan perlu

membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat bagi karyawannya.

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2015), faktor- faktor yang bisa berdampak pada sebuah keadaan di dalam lingkungan kerja terhadap pegawai ialah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

   Penerangan pada lokasi kerja memberikan dampak yang baik bagi kelancaran kerja para pegawai. Oleh karena itu ruang kerja perlu diberikan ventilasi dengan pencahayaan yang terang dan tidak menyilaukan mata. Pencahayaan yang gelap membuat pekerjaan berjalan lebih lama dan melakukan banyak kesalahan yang akhirnya membuat pekerjaan tidak berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga sulit untukk mencapai tujuan organisasi.

2. Keamanan di Tempat Kerja

   Dalam memelihara lingkungan kerja agar aman dan kondusif, oleh karenanya perusahaan harus memerhatikan kenyamanan karyawan ketika bekerja. Hal ini merupakan salah satunya usaha agar ketentraman tempat kerja dan kondisi karyawan tetap terjaga, contohnya seperti merekrut tenaga keamanan.

3. Suara Bising di Tempat Kerja

   Bunyi yang terlalu bising dan ramai yang mana hal tersebut tidak diinginkan oleh para pekerja akan berakibat pada ketenangan ketika bekerja dan menimbulkan jalannya komunikasi yang tidak efektif karena timbul kebisingan. Berdasarkan penelitian, suara bising yang berlebihan dapat meregang nyawa. Karyawan yang bekerja sangat butuh tingat focus yang penuh. Oleh karena itu, dalam lingkungan kerja harus diberikan beraturan tidak boleh berisik agar pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien dan kinerja akan meningkat.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

   Sirkulasi angin yang baik pada lingkungan pekerjaan akan membuat proses metabolisme pegawai juga bekerja secara optimal. Hal ini

bisa dilaksanakan melalui menaruh tanaman pada ruang kerja dan membuat ventilasi udara yang cukup seperti jendela. Apabila sirkulasi udara di sekitar kotor akan berbahaya berbahaya bagi kesehatan tubuh dan akan menganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

5. Bau Menyengat di Tempat Kerja

   Pencemaran baru pada lingkungan pekerjaan bisa memecah kefokusan saat bekerja dan bau menyengat yang berkepanjangan mampu berdampak terhadap sensitivitas indra pencium. Upaya pengurangan bau tidak sedap dapat dilakukan dengan pemakaian air condition dan pengharum ruangan yang tepat.

6. Dekorasi/Tata Letak di Tempat Kerja

   Tata warna yang baik dan tata letak barang-barang yang sesuai akan menjadikan ruang kerja lebih elok dipandangan dan membuat pegawai merasa nyaman. Perlengkapan maupun fasilitas kantor yang lengkap juga akan mendukung prodiktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Fasilitas yang memadai akan menjadikan pekerjaan lebih cepat dan efisiensi waktu.

7. Temperatur di Tempat Kerja

   Dalam kondisi seperti pada umumnya, setiap anggota tubuh manusia memiliki perbedaan suhu dan tubuhnya mampu beradaptasi dengan perubahan suhu yang terjadi. Namun, kecakapan ini mempunyai batasan, yaitu tubuh manusia mampu dalam menyelaraskan tubuhnya melalui suhu luar. Jika perubahan suhu di luar tubuh mencapai kurang dari 20% dalam konidisi panas dan 35% dalam kondisi dingin, dibandingkan dengan keadaan tubuh. Berdasarkan hasil dari penelitian, untuk bermacam-macam tingkatan temperature mampu menghadirkan perbedaan pengaruh. Keadaan saat itu sama sekali tidak berlaku untuk setiap pekerja karena fleksibilitas adaptasi pekerja berfluktuasi, tergantung daerah tempat tinggal pekerja.

2.2.2.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Hasan (2005: 19) mengungkapkan lingkungan kerja dengan penerapan Islam merupakan eksistensi manusia di sekelilingnya untuk sama-sama hadir satu sama lainnya dan saling melengkapi sepadan atas tugasnya sendiri-sendiri dengan cara melindungi yang berada di alam semesta dan makhluk ciptaan Allah ﷻ lainnya, yakni menjadi khalifah (pemimpin) yang wajib memanfaatkan pedoman syariah dan nilai-nilai Islam pada setiap kegiatannya untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Manusia sebagai pemimpin di lingkungan-Nya dan yang satu-satunya mempunyai akal sehat, mereka mempunyai suatu hal yang wajib untuk merawat lestarinya lingkungan. Sebagaimana firman Allah ﷻ dalam kitab suci Al-Qur'an QS. Al- Qashash: 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ ﴿٧٧﴾

Artinya: "*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (berupa kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."*

Berdasarkan penafsiran secara ilmu ekonomi pada ayat diatas, Zikwan (2022) menjelaskan bahwa sikap yang harus dipunyai oleh seorang mukmin tak hanya focus terhadap urusan akhirat saja, tapi juga focus dalam urusan dunia, yaitu kegiatan ekonomi seperti konsumsi. Ayat diatas juga menerangkan, semua yang diciptakan oleh Allah ﷻ adalah bentuk memenuhi kebutuhan hidup umat-Nya. Oleh karena itu, ketika Allah ﷻ sudah menyediakan segalanya, maka manusia wajib menjaga nikmat itu sebagai rasa tanggung jawab kepada Allah ﷻ seperti tidak melakukan kerusakan di muka bumi ini (Irmayanti dkk, 2022).

QS. Al- Qashash ayat 77 juga memberikan gambaran tentang pola konsumsi dalam Islam dan membantu terciptanya konsep ekonomi berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs), dikarenakan ayat tersebut memfokuskan bahwa ketika mengkonsumsi, kita wajib mempunyai penyesuaian pada duniawi dan akhirat yang akan menciptakan keseimbangan dengan melakukan konsumsi terhadap barang yang mengandung kehalalan, kethoyyiban, dan tak berlebihan. Sehingga dari aktivitas konsumsi tersebut akan membuat manusia bersyukur dan menjaga lingkungan yang telah Allah ﷻ berikan.

Menurut Tafsir Ibnu Katsir (dalam Abdullah Jilid 6, 2004: 316), menjelaskan bahwa firman-Nya *"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (keselamatan) dunia ini,"* Artinya, manfaatkanlah segala yang telah Allah anugerahkan kepadamu, termasuk harta yang berlimpah dan umur panjang, dengan mengikuti Rabb-mu dan menunjukkan kepada-Nya pengabdianmu melalui berbagai amalan yang akan memberimu pahala baik di dunia maupun di akhirat. *"Dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (keselamatan) dunia,"* yaitu, khususnya apa yang diridhai Allah di dalamnya, seperti sandang, pangan, minuman, tempat tinggal, dan perkawinan. Memang benar setiap orang mmepunyai hak, termasuk Rabb-mu, kamu, keluargamu, dan orang-orang yang datang beribadah kepadamu. Oleh karena itu, berikan segalanya dengan haknya.

"Dan berbuat baiklah sebagaimana Allah telah berbuat baik'kepadamu," yaitu, berbuatlah yang baik terhadap makhluk-Nya seperti Dia sudah berbuat baik kepada kamu. *"Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi,"* yaitu, jangan menggunakan antusiasmemu semata-mata untuk merusak ciptaan Allah dan menjadi perusak Bumi. *"Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."* Sebagai pemimpin, manusia diberikan Allah ﷻ sebuah tanggung jawab untuk mengatur kesejahteraan alam semesta dengan melestarikan dan menjaganya dari hal-hal yang membahayakan dan merugikan. Allah ﷻ sudah memberikan takdir agar semua makhluk di alam semesta ini saling membutuhkan

dan melengkapi, Allah ﷻ telah mentakdirkan mereka untuk Bersama. Para makluk Allah SWT diciptakan untuk saling membuat hubungan yang berisi kelangsungan yang akan menjadikan alam semesta (lingkungan) lestarinya mampu terlindungi.

Sebagaimana pada Hadits Shahih Qudsi dari Sunan Al-Darimi yang ke-651 yang berbunyi:

أَخْبَرَنَا مُسْلِمُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ حَدَّثَنَا أَبَانُ هُوَ ابْنُ يَزِيدَ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ أَبِي كَثِيرٍ عَنْ زَيْدٍ عَنْ أَبِي سَلَّامٍ عَنْ أَبِي مَالِكٍ الْأَشْعَرِيِّ أَنَّ نَبِيَّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الطُّهُورُ شَطْرُ الْإِيمَانِ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ يَمْلَأُ الْمِيزَانَ وَلَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَاللَّهُ أَكْبَرُ يَمْلَأَنِ مَا بَيْنَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالصَّلَاةُ نُورٌ وَالصَّدَقَةُ بُرْهَانٌ وَالْوُضُوءُ ضِيَاءٌ وَالْقُرْآنُ حُجَّةٌ لَكَ أَوْ عَلَيْكَ وَكُلُّ النَّاسِ يَغْدُو فَبَائِعٌ نَفْسَهُ فَمُعْتِقُهَا أَوْ مُوبِقُهَا

Artinya: *"Telah mengabarkan kepada kami Muslim bin Ibrahim telah menceritakan kepada kai Aban Ibnu Yazid, telah meneceritakan kepada kai Yahya bin Abu Katsir dari Zaid dari Abu Salam dari Abu Malik Al-Asy'ari, Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda, "Allah berfirman": " Kebersihan adalah setengah keimanan, dan (ucapan) Alhamdulillah memenuhi timbangan, dan (kalimat) Laa Ilaaha Illallahu Wa Allahu Akbar keduanya memenuhi langit dan bumi, shakat adalah cahaya, sedekah bukti, wudhu itu sinar, dan Al-Qur'an adapat menjadi hujjah yang membelamu atau hujjah yang menuntutmu, seluruh manusia berpagi hari, lantas menjual dirinya, hingga ia memerdekakan dirinya atau membinasakannya".*

Kebersihan ialah bagian dari iman menyatakan bahwa sebagai orang yang beriman kita diharuskan untuk selalu bersih dan bersuci. Terdapat tiga hal yang harus selalu bersih dan suci. Pertama adalah hati agar tidak mudah terkena penyakit hati yaitu syirik, sombong, dan riya. Seseorang yang terus menerus membersihkan hatinya dari kemusyrikan, maka dia telah menyucikan hatinya. Kedua adalah akal dan yang mengotori akal adalah kebodohan. Oleh sebab itu, di dalam Islam selalu dituntun untuk terus belajar dalam hal pendidikan formal

maupun non formal. Ketiga adalah fisik yang berupa lingkungan yang ada disekitar. Pribadi seolah muslim adalah pribadi yang bersih dan selalu menyucikan hati, pikiran, anggota badan, tempat mereka tinggal, termasuk tempat mereka bekerja.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan pada sebuah organisasi. Karyawan yang efektif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mereka memiliki dampak besar terhadap keterampilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Terkadang perusahaan selalu menuntut karyawannya untuk lebih keras untuk menjalankan tugas yang baik sehingga hal tersebut sangat memungkinkan terciptanya ketidaknyamanan dan menurunkan produktivitas kerja. Kinerja pekerjaan harus bisa dicapai oleh setiap karyawan dengan melaksanakan tanggung jawab dan bagian tugas di dalam perusahaan, penilaian kinerja karyawan yang baik dapat diukur dan dinilai oleh seberapa besar pengaruh kinerjanya terhadap perusahaan. (Widayat, 2010: 266).

Para peneliti telah berfokus pada penjelasan kinerja yang menekankan mempengaruhi atau kognisi atau motif untuk ketekunan fisik dalam tugas. Menurut Robert L. Mathis (2006), mendefinisikan kinerja sebagi suatu kontribusi yang dari karyawan untuk perusahaan tempatnya bekerja. Dalam kinerja karyawan perlu diadakan pengukuran kinerja yang dapat dijadikan bahan evaluasi bagi karyawan dan perusahaan dengan tujuan supaya perusahaan berkembang ke arah yang lebih baik. Di sisi lain pengukuran kinerja karyawan juga dapat menentukan bagaimana strategi dan tahapan yang perlu dilakukan oleh perusahaan selanjutnya (Adhari, 2021).

Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Kahn (1990) yang menyatakan bahwa kinerja dapat digambarkan melalui keterlibatan sebagai konsep motivasi yang unik dan penting: pemanfaatan seluruh potensi karyawan, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, mencerminkan konsep yang tidak hanya menggambarkan keterkaitan antara keterlibatan dan kinerja kerja, tetapi juga mengadopsi pandangan inklusif terhadap individu-individu tersebut. Dengan

demikian, keterlibatan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik terhadap dampak kinerja kerja daripada pendekatan yang lebih terbatas, yang hanya fokus pada aspek-aspek tertentu dari keberadaan karyawan. Menurut Mangkunegara (2017: 67) yang menyatakan bahwa kinerja atau *performance* ialah suatu prestasi kerja karyawan perusahaan yang dapat mereka capai dan dapat dinilai secara kualiatas dan kuantitasnya dalam melaksanakan tanggung jawab.

Mengacu pada definisi yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu kinerja karyawan merupakan kondisi yang memengaruhi motif para karyawan dalam melakukan tugas dalam mendapatkan sebuah prestasi kerja yang dapat dicapai dan diukur secara kuantitas dan kualitasnya demi mencapai tujuan bersama. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan untuk kemajuan perusahaan agar berkembang ke arah menjadi lebih baik melalui melaksanakan evaluasi kinerja yang akan mengarahkan kenapa motivasi karyawan agar lebih berprestasi dalam pekerjaannya.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Robert dan John (2006: 378) mengungkapan sejumlah indikator atau pengukuran dalam kinerja karyawan antara lain:

a. Kuantitas hasil

   Kuantitas yang wajib diselesaikan dalam masa yang ditentukan. Output seorang karyawan berkorelasi dengan jumlah pekerjaan yang dia hasilkan atau selesaikan. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari ketepatan waktunya, seperti pada awal pekerjaan seorang karyawan diberikan lima tugas dengan jangka waktu 5 hari kerja, ketika karyawan tersebut dapat melakukan tugasnya dengan jumlah tugas dan waktu yang tepat maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan baik dan patut diapresiasi.

b. Kualitas Hasil

   Pengukuran kualitas mutu kinerja kualitatif mencakup pengukuran tingkat kepuasan karyawan, yaitu seberapa baik mereka menyelesaikan tugas mereka, terlepas dari kualitas yang harus mereka berikan. Hal ini

berkaitan dengan bagaimana output dari tenaga kerja karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Sesuai tidaknya terhadap waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan. Pengukuran kinerja karyawan dengan ketepatan waktu adalah jenis pengukuran yang menilai ketepatan melakukan suatu tugas atau kegiatan secara kuantitatif. Kinerja dapat dikatakn baik apabila pekerjaan selesai tepat sesuai waktu yang direncanakan.

d. Kehadiran

Hadir atau tidaknya pegawai di dalam kantor saat sudah memasuki waktu kerja. Karyawan yang tingkat kehadirannya memenuhi dapat dikatakan mampu berkontribusi melalui kinerjanya.

e. Kemampuan Bekerja Sama

Kapasitas seorang pekerja untuk berkolaborasi dengan pekerja lainnya dalam suatu tugas atau aktivitas lainnya (*team work)* yaitu ketika seorang pekerja individu tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan individunya

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Wirawan (2009: 6) menyatakan terdapat 3 faktor yang bisa berpengaruh atas kinerja pegawai, diantaranya:

a. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan yang menduduki peran kepemimpinan harus membantu perusahaan tempat mereka bekerja. Bantuan ini memberikan dampak yang signifikan terhadap pekerja tingkat bawah. Sedangkan, kinerja karyawan akan menurun untuk sementara jika tempat kerja mempunyai iklim kerja yang buruk dan sistem keamanan yang tidak memadai. Faktor lingkungan organisasi internal tambahan mencakup sistem manajemen dan perlindungan, organisasi strategis, dan sumber daya pendukung yang diperlukan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya. Beracuan pada hal tersebut, menjaga lingkungan kerja internal sangat penting untuk manajemen organisasi yang efektif dan kemajuan aktivitas para karyawan.

b. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Suatu kondisi, peristiwa, yang timbul di lingkungan eksternal perusahaan dan berpengaruh kinerja pekerja. Misalnya saja, seperti krisis keuangan dan ekonomi yang terjadi pada tahun 1997 di Indonesia yang menyebabkan peningkatan inflasi, penurunan nilai nominal gaji dan tunjangan karyawan, serta penurunan daya beli karyawan.

c. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal, yaitu faktor-faktor yang tertanam dalam diri pekerja sejak lahir dan faktor yang berkembang seiring berjalannya waktu. Contohnya bakat, ciri-ciri kepribadian, kondisi fisik dan psikis. Sedangkan unsur yang diperoleh terdiri dari motivasi, etos kerja, pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan.

Dari faktor-faktor di atas terlihat jelas bahwa faktor internal perusahaan, faktor eksternal perusahaan, dan faktor internal pegawai semua punya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor internal perusahaan dalam bentuk dukungan organisasi terhadap pegawai & faktor eksternal perusahaan meliputi aturan perusahaan, lingkungan kerja, kondisi ekonomi, fasilitas, dan lainnya. Faktor internal karyawan mencakup motivasi kerja, kemampuan, hasrat, pengetahuan, semangat kerja, dan hal lainnya yang muncul dari diri karyawan sendiri.

2.2.3.4 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Menurut perspektif Islam, kinerja yang dilakukan dengan ikhlas dan niat akan dibalas pula dengan kebaikan. Bahkan niat baik yang belum dikerjakan pun akan dicatat dengan kebaikan pula. Kinerja pun tidak selalu dihubungkan dengan pekerjaan dunia saja. Sebagai seorang muslimhakikatnya yaitu diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT. Sebagaimana dalam Hadits Shahih Qudsi dari HR. Muslim ke-185 yang berbunyi:

صحيح مسلم ١٨٥: و حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ رَافِعٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ أَخْبَرَنَا مَعْمَرٌ عَنْ هَمَّامِ بْنِ مُنَبِّهٍ قَالَ هَذَا مَا حَدَّثَنَا أَبُو هُرَيْرَةَ عَنْ مُحَمَّدٍ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَذَكَرَ أَحَادِيثَ مِنْهَا قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ

وَسَلَّمَ فَذَكَرَ أَحَادِيثَ مِنْهَا قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ إِذَا تَحَدَّثَ عَبْدِي بِأَنْ يَعْمَلَ حَسَنَةً فَأَنَا أَكْتُبُهَا لَهُ حَسَنَةً مَا لَمْ يَعْمَلْ فَإِذَا عَمِلَهَا فَأَنَا أَكْتُبُهَا بِعَشْرِ أَمْثَالِهَا وَإِذَا تَحَدَّثَ بِأَنْ يَعْمَلَ سَيِّئَةً فَأَنَا أَغْفِرُهَا لَهُ مَا لَمْ يَعْمَلْهَا فَإِذَا عَمِلَهَا فَأَنَا أَكْتُبُهَا لَهُ بِمِثْلِهَا

Artinya*: "Shahih Muslim 185: Dan sudah diceritakan kepada kami Muhammad bin Rafi' sudah menyampaikan cerita kepada kami Abdurrazzaq telah memberikan kabar kepada kami Ma'mar dari Hisyam bin Munabbih dia" berkata: "Ini adalah apa yang diberitahukan kepada kami. oleh Abu Hurairah dari Muhammad, Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam". Lalu dia menyampaikan hadits-hadits darinya, dia berkata: "Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Allah berfirman: "Apabila hamba-Ku berkeinginan untuk mengerjakan kebaikan maka Aku menulisnya sebagai satu kebaikan selama dia belum melakukannya, maka jika dia melakukannya, Aku menuliskannya sebagai sepuluh kebaikan. Dan apabila dia berkeinginan untuk kejelekan maka Aku akan mengampuninya selama dia belum melakukannya, namun jika dia mengamalkannya maka Aku menuliskannya sebagai satu kejelekan dan Dia lebih mengetahuinya."*

Dalam hadits di atas dikatakan bahwa Allah SWT menjamin para makhluknya yang melakukan perbuatan baik, maka akan dicatatat dengan kebaikan pula bahkan dilipatgandakan oleh Allah SWT menjadi 10 kali lipat kebaikan. Hadits tersebut memiliki relevansi dengan kinerja. Kinerja pegawai adalah hal baik yang dilakukan oleh para pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja mereka.Disamping berusaha untuk mendapatkan kenikmatan dunia, kenikmatan di akhirat juga perlu dikejar sepertiberusaha dengan baik untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Cara yang bias dilakukan untuk berusaha dalam urusan akhirat seperti berusaha menjauhi larangan dan menjalankan perintah-Nya, selalu berdoa kepada-Nya, bekerja keras untukmemnuhi kebutuhan hidup, dan bersedekah.

Dalam kitab suci Al-Qur'an juga menyampaikan tentang kinerja karyawan, yang telah dijelaskan dalam QS. Al-Shaff Ayat 4, yang berbunyi:

اِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الَّذِيْنَ يُقَاتِلُوْنَ فِيْ سَبِيْلِهٖ صَفًّا كَاَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُوْصٌ ﴿٤﴾

Artinya: *"Sesungguhnya Allah mencintai orang yang berjuang di jalan-Nya dalam satu barisan seakan-akan mereka bangunan yang tersusun rapi."*

Menurut Tafsir Al-Misbah (dalam Shihab, 2002: 226), pada ayat sebelumnya Allah meyebutkan apa yang dibenci-Nya, lalu dalam ayat ini disebutkan apa yang disukai-Nya yang menyatakan: "*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya* yaitu orang yang menegakkan agama-Nya *dalam bentuk satu barisan* yang kokoh yang saling kait-berkait dan menyatu jiwanya lagi penuh disiplin *seakan-akan mereka* karena kukuh dan slaing berkaitannya satu dengan yang lainnya bagaikan *bangunan yang tersusun rapi"*. Penjelasakan tersebut menjelaskan bahwa dengan barisan teratur jika diartikan dalam dunia kerja, maka dapat dijelaskan bahwa ketika seseorang masuk dalam dunia kerja atau dalam sebuah perusahaan, maka mereka harus mempunyai keteraturan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang dimiliki, membuat strandar kinerja perusahaan menjadi lebih teratur dan lebih baik, sehingga perusahaan menjadi lebih kuat karena didukung dengan kinerja karyawan yang kuat pula. Dalam tafsir tersebut juga yang mengartikan bahwa kokoh berarti mempunyai jiwa yang disiplin dan hal tersebut dapat diterapkan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan untuk perusahan.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja bisa meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan, dilihat dari seberapa tinggi tingkat stres tersebut. Stres dalam pekerjaan berupa tekanan karena tugas yang dibebankan tidak dapat mereka selesaikan. Mangkunegara (2017:157) menyatakan bahwa stres kerja berasal dari beban kerja yang berat, minimnya pengawasan, jadwal kerja yang padat, keadaan lingkungan kerja yang kurang efektif, konflik di tempat kerja, dan perbedaan penilaian di antara para pekerja.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan tentang bagaimana stres terkait

pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan oleh Rahmawati, dkk (2022), Heriyanti, dkk (2021), dan Heruwanto, dkk (2020). Berdasarkan pada hasil, stres kerja berdampak pada kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, tingkat stres kerja yang lebih tinggi dapat menyebabkan tidak puasnya penyelesaikan kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan, bisa diambil simpulan bahwa variabel stres kerja pada kinerja karyawan mempunyai pengaruh dengan dasar teori dan beberapa hasil dari penelitian yang sebelumnya yang dibahas di atas.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja ialah setiap komponen atau aspek yang mempunyai kapasitas untuk secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi suatu bisnis atau organisasi dianggap menjadi bagian dari pengaruh lingkungan kerja dan memiliki dampak pada kinerja karyawan, baik positif atau negatif yang dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Produktivitas karyawan juga akan menurun jika lingkungan kerja tidak mendukung. Mengawasi lingkungan kerja merupakan sebuah cara mengupgrade kinerja karyawan (Nitisemito, 2000: 183).

Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada studi sebelumnya yang diteliti oleh Christi et al (2020), Ameilia et al (2022), Kristanti et al (2019), menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa lingkungan yang menjadikan tempar kerja semakin baik sehingga akan berdampak pada peningkatan dan produktivitas kinerja. Dari penjelasan sebelumnya, bisa diambil simpulan bahwasanya adanya keterkaitan antar variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, didukung oleh teori dan temuan dari beberapa penelitian yang telah dibahas sebelumnya.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu kepuasan kerja, kompensasi, stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Handoko, 2001: 193). Stres kerja yang tinggi akan

membuat seorang karyawan tertekan dalam menghadapi pekerjaannya dan membuat kinerja menurun. Sedangkan lingkungkan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Gunawan (2022), Widarta (2019), dan Triwidyati, et al (2022), Menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja dan semakin baik kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi baik dan buruknya kinerja karyawan dan mempengaruhi kepuasan pelaksanaan tugas karyawan.

Dari penjelasan di atas bisa diambil simpulan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan dasar teori dan hasil beberapa penelitian yang sebelumnya yang telah dibahas di atas.

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2016: 64) menjelaskan bahwa ialah solusi awal dalam rumusan permasalahan penelitian, yang biasanya dituangkan dalam sebuah pernyataan atau pertanyaan. Namun, pembahasan tentang hipotesis tersebut hanya dilakukan dengan singkat dikarenakan solusi yang diusulkan bergantung terhadap teori yang memiliki sangkut-paut dibandingkan dengan bukti empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Cara lain untuk mengkomunikasikan hipotesis ialah sebagai jawaban teoritis atas rumusan masalah penelitian. Berikut ini merupakan hipotesis yang dikemukakan penelitian ini, diantaranya yaitu:

H1: Stres kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

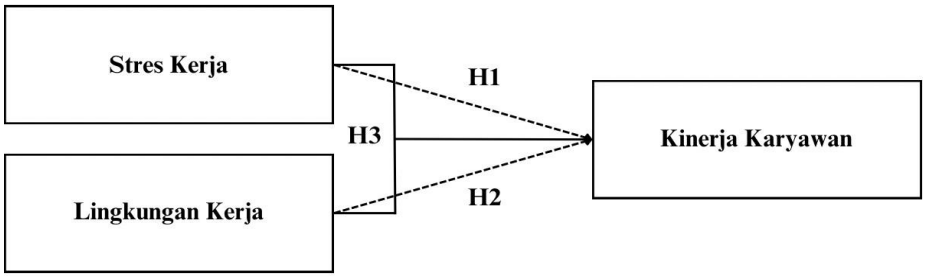
H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5 Model Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2016: 60), Kerangka berpikir ialah struktur konseptual yang digunakan oleh peneliti untuk merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis penelitian mereka. Kerangka berpikir ini membantu peneliti dalam merumuskan pertanyaan penelitian, menetapkan variabel-variabel yang relevan, dan merumuskan hipotesis yang dapat diuji

Penelitian ini dapat digunakan untuk membangun kerangka konseptual yang dapat dijadikan acuan untuk menghasilkan penelitian dari stres kerja dan lingkungan kerja sebagai dua variabel independennya dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent yang dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut. Dengan cara inilah model hipotesis penelitian bisa dirumuskan seperti berikut ini:



Gambar 2.1 Model Hipotesis Penelitian

Keterangan:

⟶ = Pengaruh Secara Simultan

⟶ = Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan kerangka konseptual, landasan teori, dan rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka peneliti menggunakan dua variabel independen (X) yaitu Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang kemungkinan besar akan berdampak terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan Duta Catering Kota Batu.

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Dalam studi ini jenis penelitian yang dipergunakan ialah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 7), metode penelitian kuantitatif ialah metode yang diperguanakan dalam menguji teori dan hipotesis yang ada saat ini dan yang sudah ditentukan sebelumnya melalui penggunaan data yang didapatkan dengan analisis statistik dan data penelitian kuantitatif atau numerik.

Pendekatan penelitian yang dipergunakan oleh peneliti ialah *Explanatory Research.* Penelitian yang menggunakan *Explanatory Research* dipergunakan untuk menguji hubungan antara berbagai variabel penelitian yang digunakan, seperti antara variabel independen (dan variabel lainnya) dengan variabel dependen (Purba & Simanjuntak, 2012: 20). Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner (angket). Dimana peneliti mengamati dengan langsung ke lokasi penelitian untuk pengumpulan data. Peneliti mengumpulkan dan menganalisa data yang sudah ditentukan dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan Duta *Catering* Kota Batu dan merekap serta menganalisis hasil pengisian angket yang telah disebarkan kepada seluruh karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi studi ini dilaksanakan di Duta *Catering* Kota Batu. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Ir. Soekarno No.26, Dadaprejo, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur. Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja di Duta Catering Kota Batu sebagai partisipan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi ialah representasi keseluruhan area yang meliputi dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas khusus yang akan diteliti oleh peneliti demi mendapatkan informasi yang dapat dijadikan dasar kesimpulan selanjutnya.

(Sugiyono, 2016: 80).

Selain itu, populasi mengacu pada semua karakter yang bertautan pada orang atau benda yang sudah menjadi fokus studi dan penelitian, bukan sekadar kuantitas yang ada pada subyek atau obyek yang sudah diteliti. Populasi yang dipergunakan pada studi ini ialah semua karyawan tetap Duta Catering Kota Batu sebanyak 70 orang yang telah bekerja di sana selama > 1 tahun.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi dan mampu mewakili populasi dalam proses analisis selama penelitian. Sampel dapat berfungsi sebagai standar dalam mengukur seberapa baik data atau data yang berhasil data penelitian. Pengambilan sampel ini bertujuan untuk memperoleh data maupun keterangan dari subyek atau obyek yang akan diteliti. Tujuan dipelajarinya sampel adalah kesimpulannya yang akan bisa ditetapkan untuk populasi. Oleh karenanya, sampel yang diambil dari populasi harus representative atau mewakili secara akurat.

Sampel adalah bagian dari gabungan obyek dan subyek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu guna dipelajari (Supriyanto & Maharani, 2013: 35). Dalam situasi dimana peneliti tidak dapat sepenuhnya fokus untuk mempelajari populasi dikarenakan jumlah populasi yang besar, maka sampel bisa digunakan oleh peneliti untuk penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian termasuk populasi dengan jumlah yang relatif kecil. Maka dalam studi ini peneliti memilih teknik pengambilan sampel melalui menggunakan sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh ialah sampel yang berada dalam *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2016: 85), sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila seluruh populasi dipergunakan untuk dijadikan sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Data ialah suatu kumpulan informasi yang didapatkannya melalui sejumlah cara (Sugiyono, 2016: 137). Dalam studi ini, terdapat dua cara

mendapatkan data, diantaranya:

3.5.1 Data Primer

Data primer yakni diberikan pada pihak yang memerlukan data. Data dikumpulkan secara langsung dari pihak pertama dimana objek penelitian dilakukan tanpa melalui perantara (Sugiyono, 2016: 137). Data primer ini dapat dijadikan data dengan keaslian yang tinggi dikarenakan data ini didapatkan dari sumber pertama tanpa melibatkan perantara. Sumber data primer yang dipergunakan dalam penelitian didapatkan secara langsung dari karyawan Duta Catering Kota Batu dengan cara wawancara dan mengisi kuesioner yang telah disebarkan pada responden.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder yakni diberikan terhadap pihak yang mengumpulkan data, misalkan seperti melalui perantara orang lain atau melalui dokumen dari pihak yang terlibat (Sugiyono, 2016: 137). Data sekunder didapatkan dari studi yang sudah dilaksanakan sebelumnya, data yang diterima oleh peneliti dari internal Duta Catering dalam bentuk tabel, grafik, dan sebagainya, serta buku dan literatur.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah tahapan utama dalam proses penelitian yang paling strategis, karena pengumpulan data yang akan diteliti merupakan tujuan utama dalam melakukan penelitian (Sugiyono, 2016: 224). Dalam studi ini melalui penggunaan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya:

3.6.1 Wawancara (Interview)

Sugiyono (2016: 137) mendefinisikan wawancara ialah sebuah metode mengumpulkan data pada saat peneliti berkeinginan melaksanakan studi awal dalam menganlisa suatu masalah yang memerlukan penelitian lebih lanjut dan ketika peneliti menginginkan informasi dari responden yang lebih mendalam serta kuantitas responden yang tidak banyak. Agar temuan penelitian dapat dilaksanakan dengan baik, maka penelitian ini dilaksanakan melalui wawancara secara tatap

muka (*face to face*) dengan tanya jawab kepada dua orang atau lebih karyawan Duta Catering Kota Batu.

3.6.2 Kuisioner (Angket)

Kuisioner ialah metode pengumpulan data yang mana dilaksanakan melalui memberikan sebuah pernyataan atau pertanyaan tertulis terhadap responden sebagai upaya untuk mendapatkan tanggapan dan jawaban mereka terhadap kuesioner (Sugiyono, 2016: 142). Kuisioner berupa *multiple choice* dan bisa dilakukan secara online menggunakan google form maupun dilakukan dengan cara memberikan lembaran angket kepada karyawan Duta *Catering* Kota Batu.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ialah sesuatu yang berasal dari suatu obyek atau aktivitas yang mempunyai bermacam-macam varian tertentu, yang kemudian peneliti akan memutuskan untuk diteliti guna mendapatkan data dan mendapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2016: 38).

Peneliti menggunakan simbol-simbol untuk membaca variabel yang dipakai pada penelitian ini. Simbol Y untuk variabel dependen melalui penggunaan simbol Y, simbol X untuk variabel independen, dan simbol Z untuk variabel mediasi.

1. Variabel dependen : Stress kerja (Y1) dan lingkungan kerja (Y2)
2. Variabel independen : Kinerja pegawai (X)

Definisi operasional variabel dipaparkan dalam tabel di bawah:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Stres Kerja (X1)	Stres merupakan suatu keadaan	Tuntutan Tugas	1. Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah memadai. 2. Tuntutan tugas dan target yang diberikan sudah sesuai dengan SOP.

	dalam diri seseorang yang dapat diakibatkan oleh tekanan fisik atau lingkungan dan sosial yang dianggap berpotensi membahaya kan, tidak dapat dikendalika n atau diluar kemampuan seseorang dalam mengatasin ya. (Lazarus & Folkman: 1984).	Tuntutan Peran	1. Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan kontrak kerja
		Tuntutan Antar Pribadi	1. Keberhasilan karyawan lain membuat saya termotivasi dan merasa punya saingan 2. Saya merasa melakukan pekerjaan tepat waktu 3. Terkadang target dan tuntutan perusahaan yang saya lakukan membuat beban kerja bertambah
		Struktur Organisasi	1. Tugas dan fungsi pekerjaan yang saya lakukan sudah jelas 2. Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir 3. Terkadang saya merasa tidak nyaman ketika bekerja karena perintah kerja yang kurang jelas
		Kepemipinan Organisasi Robbins (2006)	1. Pimpinan/koordinator senantiasa menjelaskan tugas yang harus dikerjakan 2. Terlalu banyak tekanan pekerjaan membuat saya tidak nyaman
Lingkunga n Kerja (X2)	Lingkungan adalah badan atau lembaga diluar yang berpotensi mempengar uhi kinerja perusahaan, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. (Robbins and Coulter,	Lingkunga n Kerja Fisik.	1. Tata letak ruangan membuat kerja menjadi nyaman 2. Fasilitas perusahaan sudah lengkap (Contoh: musholla, tempat ganti baju, ruang istirahat, kamar mandi) 3. Saya merasa aman ketika bekerja terjamin karena ada satpam 4. Keamanan data/file terjamin karena ada satpam
		Lingkunga n Kerja Non Fisik	1. Hubungan dengan rekan kerja sudah baik
		Lingkunga n Umum Sedarmayanti (2009)	1. Suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman dan lebih fokus bekerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup memadai 3. Tidak ada kebisingan mesin atau kendaraan di tempat kerja 4. Pewarnaan ruangan kerja membuat

	2010: 85)		nyaman ketika melakukan pekerjaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu kontribusi yang dari karyawan untuk perusahaan tempatnya bekerja. (Robert L. Mathis, 2006).	Kuantitas Hasil	1. Kuantitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan ketentuan kuantitas dari perusahaan 2. Saya dituntut pimpinan/koordinator untuk mencapai kuantitas hasil yang ditentukan
		Kualitas Hasil	1. Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan ketentuan kualitas dari perusahaan
		Ketepatan Waktu	1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebelum jam pulang kerja 2. Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan (tidak molor/tidak lembur/melebihi batas waktu)
		Kehadiran Kerja	1. Saya pernah/sering tidak masuk kerja karena faktor kelelahan/sakit
		Kemampuan Bekerja Sama Robert & John (2006: 378)	1. Saya dapat bekerja secara tim dengan baik 2. Saya dan rekan kerja saling membantu menyelesaikan tugas 3. Saya tidak merasa terbebani ketika membantu tugas rekan kerja 4. Saya dapat bertanggung jawab atas tugas saya dalam kerjasama tim

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah serangkaian peraturan yang dipergunakan untuk pedoman untuk mengukur panjang dan pendeknya sebuah interval di dalam alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data kuantitatif (Sugiyono, 2016: 93). Dalam studi ini, peneliti melalui pengukuran skala likert. Menurut Sarjono dan Julianita (2011), Skala Likert ialah alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian guna menganlisa tingkat persetujuan atau penolakan terhadap pernyataan tertentu (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 43).

Pengukuran skala likert dipergunakan untuk mendapatkan hasil jawaban responden secara tegas dan dapat dibuat dalam bentuk *multiple choice*

maupundalam bentuk *checklist* (Sugiyono, 2016: 93). Jawaban untuk tiap-tiap instrumen yang memakai skala likert diukur dari jawaban yang positif dan negatif, diantara lain adalah:

Dalam penelitian ini, penggunaan alternatif jawaban terhadap kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Nilai Pernyataan Variabel X1

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	2	3	4	5

Tabel 3. 3
Nilai Pernyataan Variabel X2 & Y

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

3.9 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ialah sebuah pengujian yang dilaksanakan guna mengevaluasi akurat atau tidaknya data dalam menilai kualitas penelitian memiliki mutu atau tidak. Arikunto (dalam Riduwan, 2013: 32) menyatakan bahwa peran dan pentingnya instrumen penelitian sangat strategis dalam seluruh proses kegiatan penelitian.

Instrumen pengumpulan data ialah alat atau metode yang digunakan oleh peneliti dalam memperoleh informasi ataupun data yang relevan dengan tujuan penelitian mereka. Instrumen ini dapat berupa kuesioner, wawancara, observasi, atau pengukuran fisik, bergantung terhadap jenis penelitian yang dilaksanakan dan jenis data yang diperlukan. Setiap instrumen pengumpulan data dirancang dengan tujuan spesifik untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna memberikan jawaban atas pertanyaan atau melakukan uji hipotesis penelitian (Arikunto, 2010: 203).

3.9.1 Uji Validitas

Pengujian validitas ialah tahap dalam menilai berapa jauh suatu alat pengukuran sesuai dalam mengukur konsep yang dimaksud untuk diukur. Dalam konteks penelitian dan pengembangan instrumen pengukuran seperti kuesioner, tes, atau skala penilaian, validitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut mengukur konstruk atau variabel yang dimaksudkan dengan akurat dan konsisten. Validitas merupakan aspek penting dalam mengukur kehandalan dan keakuratan instrumen pengukuran, karena suatu instrumen yang valid akan memberikan hasil yang lebih dapat dipercaya (Sugiyono, 2016: 267).

Untuk mengukur adanya kesamaan diantara daya yang telah terkumpul, maka perhitungannya menggunakan rumus *Product Moment Pearson* (Umar, 2003: 110). Apabila hasil uji validitas mempunyai nilai korelasi < 0,30, maka kesimpulannya adalah item-item pernyataan tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki dan disebarkan ulang kepada responden atau dihilangkan (Sugiyono, 2016: 143). Rumus *Product Moment Pearson* yang bisa dipergunakan adalah yang dikemukakan oleh pearson (Arikunto, 2010:137), yaitu seperti berikut ini :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:
r_{xy} = Koefisien Korelasi
N = Jumlah Resonden
X = Nilai Per Butir
Y = Total Nilai Angket Tiap Responden

3.9.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah pengukuran suatu data berkali-kali yang memperoleh obyek dan data yang sama. Menurut Sugiyono (2016: 268) Hasil penelitian dapat dikatakan realiabel jika dua peneliti atau lebih yang mempelajari obyek yang sama menciptakan daya yang sama atau ada kesamaan data dan kesamaan peneliti dalam perbedaan jangka waktu. Instrumen yang memiliki reliabilitas ialah instrumen yang mampu memperoleh data yang konsisten pada saat dipergunakan secara berkelanjutan dalam menganlisis objek yang sama.(Sugiyono, 2016: 268).

3.10 Teknik Analisis Data

Berdasarkan latar belakang dengan menggunakan metode kuantitatif yang akan menjadi topik penelitian, teknik analisis data digunakan untuk memahami dampak stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Duta Catering Kota Batu, dalam studi ini menerapkan analisis statistik dan mengolah data melalui penggunaan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program For Social Sciences)* versi 26. Program SPSS versi 26 membantu dalam menyelesaikan pemrosesan olah data. Setelah pengolahan data, akan diperoleh output hasil olah data yang dijabarkan beserta analisisnya. Suatu kesimpulan kemudian dapat diambil sebagai hasil penelitian setelah analisis.

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu sebuah analisis yang menggunakan data penelitian untuk dianalisis secara deskriptif. Lebih luasnya lagi sebagai alat bantu statistik yang digunakannya dengan tujuan menganalisis data melalui cara menjelaskan atau menceritakan data yang telah diserahkan dengan murni dengan tujuan untuk menghindari generalisasi atau kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2016: 147). Tanggapan responden dalam kuisoner terhadap item-item pertanyaan yang mereka jawab digunakan sebagai data untuk analisis secara deskriptif.

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

3.10.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang digunakan untuk menentukan apakah antar variabel independen dalam model regresi mempunyai korelasi secara linier yang sempurna atau hampir sempurna (koefisien korelasi tinggi atau bahkan (Purnomo, 2016: 116). Sejumlah metode statistik yang dipergunakan untuk menguji multikolinieritas ini meliputi:

a. Memperbandingkan nilai koefisien determinasi individu (r^2) dengan nilai determinasi secara keseluruhan (

$r^2 > R^2$ = Terjadi Multikolinearitas
$r^2 < R^2$ = Tidak Terjadi Multikolinearitas

b. Melihat nilai VIF dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF ≤ 10

dan *Tolerance* ≥ 10, maka bisa dikatakan bahawa tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011) dalam Purnomo (2016: 121).

3.10.2.2 Uji Homoskedastisitas

Menurut Purnomo (2016: 125) homoskedastisitas merupakan varian residual yang tidak ada kesamaan dalam seluruh pengamatan di model regresi. Uji homoskedastisitas merupakan pengujian yang berfungsi memeriksa apakah memiliki ketidaksamaan antara satu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil regresi yang baik seharusnya tidak akan ada heteroskedastisitas.

Uji homoskedastisitas bisa melalui menggunakan koefisien korelasi *Spearman's Rho.* Uji ini bertujuan untuk menghubungkan variabel bebas dengan residualnya. Tingkat signifikansi uji homoskedastisitas adalah 0,05 dengan uji 2 sisi. Apabila hubungan variabel bebas dengan residual mendapatkan hasil signifikan ≥ 0,05 (nilai kepercayaan statistic 95% atau 0,05), maka terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Purnomo, 2016: 125).

3.10.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah suatu metode statistik yang dipergunakan dalam memeriksa apakah ada korelasi mengenai nilai-nilai berurutan dari suatu variabel dalam suatu deret waktu atau data lintas-seksi. Menurut Purnomo (2016: 123), uji autokorelasi digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada pola autokorelasi dalam data dan, jika demikian, langkah-langkah koreksi dapat diambil, seperti menggunakan model regresi yang sesuai atau mengambil langkah-langkah lain untuk mengatasi masalah autokorelasi. Metode yang umum digunakan untuk menguji autokorelasi termasuk Uji *Durbin-Watson*. *Durbin-Watson* sudah menetapkan table nilai du dan Dl dengan taraf nyata 5% dan 1%. Ketetapan pada uji *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut:

Range	**Keputusan**
DU < DW < 4-DU	Ho diterima (tidak terjadi autokorelasi
DW < DL atau DW >4-DL	Ho ditolak (terjadi autokorelasi)
DL < DW < DU atau 4-DU <DW < 4-DL	Tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti

Sumber: Purnomo (2016: 123)

3.10.2.4 Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2016: 108) Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan dalam melihat normal tidaknya nilai residu yang terdistribusi. Model regresi yang baik yaitu mempunyai residu yang terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dipergunakan melalui cara tes normal P-Plot 0f regression standardized residual atau dengan penggunaan tes One Sample Kolmogorov-Smirnov.

Data diuji distribusinya melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah mengikuti pola distribusi normal, Poisson, uniform, atau eksponensial (Purnomo, 2016: 112). Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov ≥ 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal.

3.10.2.5 Uji Linieritas

Menurut Purnomo (2016: 94) uji linieritas merupakan pengujian yang dilakukan agar mengetahui linieritas data antar dua variabel, apakah mempunyai korelasi yang linear atau tidak. Dalam studi ini memanfaatkan perangkat lunak SPP dan akan mengaplikasikan Uji Linieritas. Apabila nilai signifikansi (Linieritas) > 0,05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dua variabel, yakni variabel X dan variabel Y, bersifat linear.

3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen (variabel respons) dan dua atau lebih variabel independen (variabel prediktor) secara bersama-sama (Malhotra, 2010). Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memahami seberapa baik variabel-variabel independen tersebut dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menginvestigasi dampak lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Duta Catering Kota Batu.

Malhotra (2010) menyatakan bahwa formula yang bisa dipergunakan untuk menghitung analisis regresi linear berganda ialah

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (variabel dependent)
X1 = Stres Kerja (variabel independent)
X2 = Lingkungan Kerja (variabel independent)
b1 = Koefisien Regresi X1
b2 = Koefisien Regresi X2
a = Konstanta
e = Error

3.10.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013: 95) koefisien determinasi (R^2) adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik keunggulan model untuk menjelaskan variabel terikat (dependent). Nilai koefisien antara 0 atau 1. Apabila nilai R^2 kecil artinya kemampuan variabel independent untuk mendeskripsikan variabel dependent sangat terbatas, dan apabila nilainya hampir satu artinya variabel independent menyerahkan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memperediksi variabel dependen.

3.10.3.2 Uji Koefisien Regresi (Uji F)

Uji-F ini digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah, memengaruhi variabel dependen. Konsep ini dijelaskan oleh Malhotra (2010: 108) sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis Statistik

   H0 : $\beta1, \beta2, = 0$. Tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai).

   Ha : $\beta1, \beta2, \neq 0$. Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai).

   - Menentukan nilai kritis (Ftabel)
   - Menentukan besarnya level of significant = 0.05 (5%)
   - Menetukan degree of freedom pembilang (df1) = k

- Menentukan degree if freedom pembagi (df2) = n-k-1
- Maka Ftabel = F(α,k / n-k-1)

2. Menghitung Nilai Statistik F (Fhitung)

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R)/(n-k-1)}$$

Keterangan:
F = Nilai Fhitung
K = Jumlah peubah bebas yang dianalisis
n = Banyaknya data yang dianalisis

3. Kriteria pengujian Hipotesis
   - H0 ditolak atau H1 diterima apabila Fhitung > Ftabel
   - H0 diterima atau H1 ditolak apabila Fhitung ≤ Ftabel

3.10.3.3 Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Tujuan uji t adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016: 183). Variabel independen sedikit mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Sedangkan, variabel independen tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Untuk pengujian ini, tingkat signifikansi ditentukan sebesar 0,05 (5%), maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi > 0,05 dan variabel independen hanya mempunyai pengaruh yang terbatas terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansinya < 0,05.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Duta Catering

Dimulai sejak tanggal 13 Oktober 1991, Duta Catering telah memulai operasinya sejak dibuatkannya akta pendirian No. 86 pada tanggal 11 Maret 1986. Pengoperasian Duta Catering ini bermula karena adanya kegiatan rutin dari Bank BPR Gunung Ringgit yang sedang melangsungkan acara jamuan Bersama nasabah bank. Ketika acara tersebut diadakan, Pak Djito, yang bekerja sebagai karyawan bank, diberi tugas untuk mencari jasa makanan dan minuman (catering) di sekitar wilayah Malang dengan dana yang terbatas. Namun, tidak ada jasa catering yang bersedia menerima pesanan karena penawarannya dianggap terlalu kecil karena budget yang minim tersebut. Tugas tersebut adalah sebuah amanah yang diberikan pimpinan acara bank dan pada akhirnya bapak Djito terus berusaha untuk membawakan catering dan akhirnya beliau meminta bantuan kepada istrinya (Ibu Kustianingsih) atau yang biasa disapa akrab dengan ibu Djito agar menyiapkan beberapa menu makanan untuk acara yang diselenggarakan dengan dibantu 10 orang. Sampai akhirnya acara para nasabah bank berjalan sesuai harapan dan seluruh orang dalam acara tersebut merasa puas. Dari hasil kerja keras tersebut, bapak Djito dan ibu Kustianingsih merasa senang karena usaha mereka sangat memuaskan. Dari hasil tersebut, akhirnya bapak Djito dan istrinya berencana untuk membuka usaha jasa makanan.

4.1.1.2 Profil Duta Catering

Duta Catering ialah Unit Bisnis Perorangan yang bergerak di bidang industri layanan jasa event organizer dan makanan. Bisnis ini dimiliki oleh bapak H. Suhardjito dan istrinya Hj. Kustina. Bisnis ini terletak di Kota Batu, tepatnya di Jl. Raya Ir. Soekarno No. 26 Dadaprejo, Kec. Junrejo, Kota Batu. Duta Catering ini telah berdiri sejak tahun 1991, tepatnya pada tanggal 13 Oktober 1991 dan sampai saat ini Duta Catering terhitung telah berdiri dan beroperasi selama 32

tahun lamanya. Bisnis Duta Catering ini bermula dari usaha kecil yang dimiliki oleh bapak H. Suhardjito dan ibu Hj. Kustina dengan target marketing masyarakat setempat dan seringkali usaha ini turut mendukung kegiatan maupun acara didaerah sekitar. Duta Catering sendiri adalah part of CV. Dharma Utama. Perusahaan ini menjalankan bisnisnya dibidang makanan dan minuman, event organizer, cat, dan kontraktor. Nama "Duta Catering" sendiri diambil dari CV. Dharma Utama yang disingkat menjadi "Duta". Pemilik mempunyai harapan dengan pemberian nama "Duta" ini dapat menjadikan usaha catering ini mudah dikenali oleh seluruh masyarakat.

Hal-hal dalam strategi marketing yang dimiliki Duta Catering seperti menjaga hubungan yang baik dengan semua pelanggan dan menjadikan kepuasan konsumen menjadi ukuran keberhasilan, bisnis mereka tidak hanya diketahui oleh masyarakat sekitar, tetapi juga dikenal oleh masyarakat luar. Oleh karena itu, dari kesuksesan tersebut nama Duta Catering telah dikenal dan pemasarannya sudah mencapai daerah Malang Raya (Batu, Malang Kota, dan Kabupaten), Jawa Timur (Surabaya, Pasuruan, Probolinggo, Kediri, Jombang, Jember, Madiun, Banyuwangi, Pamekasan, dan Sumenep), Jawa Tengah (Cepu). Meluasnya lingkup pemasaran dan melonjaknya pesanan juga berdampak pada kapasitas produksi yang bahkan bisa mencapai 10 event per hari atau setara dengan 15.000 porsi per hari, sehingga omset Duta Catering dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan penjualan.

4.1.1.3 Visi dan Misi Duta Catering

a. Visi

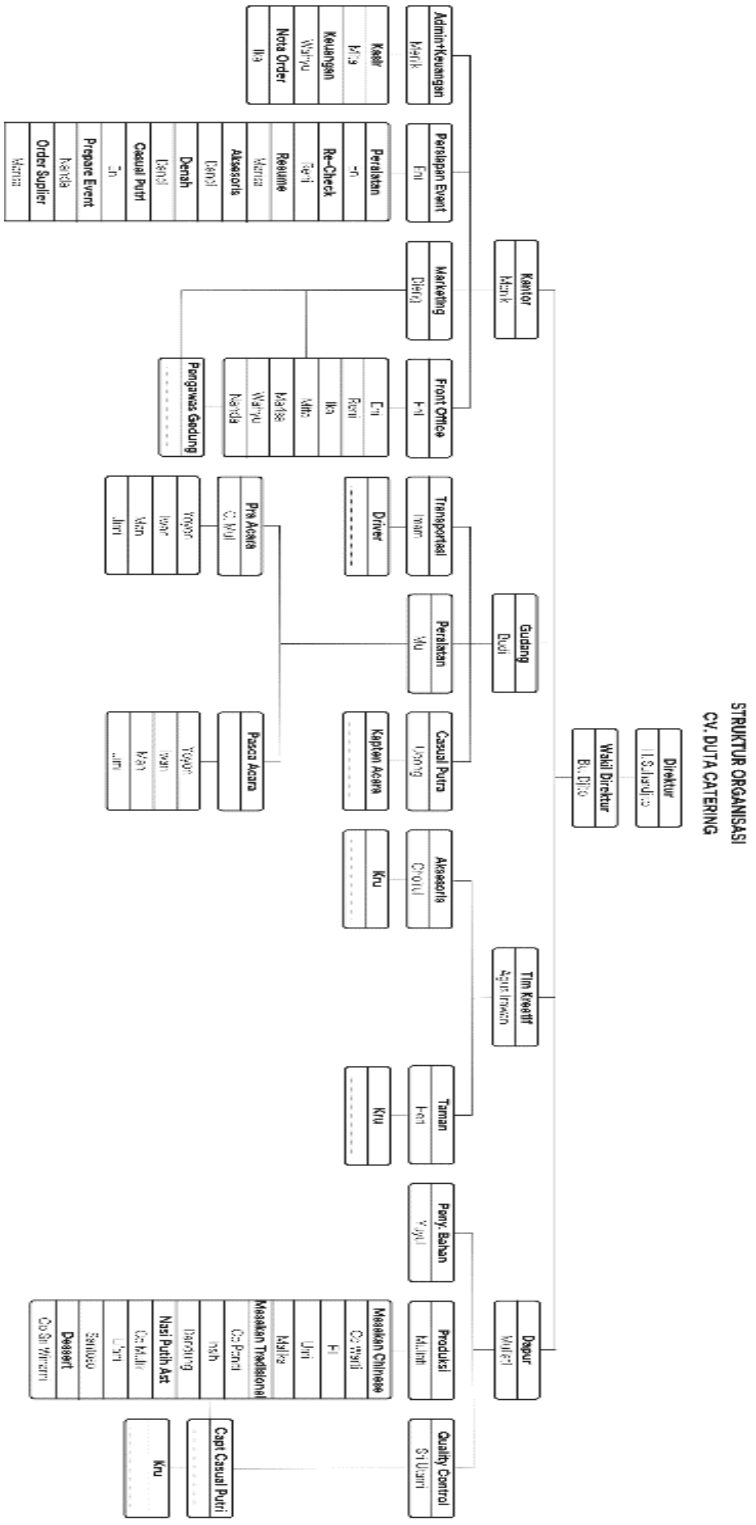
"Terbentuknya usaha yang memberdayaan tenaga kerja lokal".

"Kepercayaan Anda adalah Amanah. Kami telah buktikan disetiap event".

b. Misi

- *"Kerja merupakan sebuah ibadah, berusahalah sekuat tenaga dengan diiringi do'a, dan bertawakallah kepada Allah SWT".*
- Menanamkan nilai-nilai religious, baik kepada pimpinan, karyawan, pelanggan, dan berbagai pihak yang bersangkutan.

4.1.1.4 Struktur Usaha Duta Catering



Gambar 4.1 Struktur Usaha Duta Catering

4.1.1.5 Data Perizinan

a. Izin Usaha (Tanda Daftar Usaha)
b. NIB (Nomor Induk Berusaha)
c. AHU (Administrasi Hukum Umum)
d. NPWP
e. JAMSOSTEK
f. BPJK Ketenagakerjaan
g. Laik Hygiene Sanitasi Jasa Boga
h. Halal MUI
i. Kursus Penjamah Makanan

4.1.1.6 Logo Duta Catering

Gambar 4.2 Logo Duta Catering

4.1.2 Analisis Deskriptif

Responden yang mengisi angket dalam studi ialah karyawan tetap Duta Catering Kota Batu yang berjumlah 70 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui memberikan kuisioner kepada pararesponden. Target responden yang telah ditetapkan dalam pengisian kuisioner yaitu berjumlah 70 sampel karyawan tetap. Dari kuisioner yang telah disebarkan, maka didapatkan data berupa hasil gambaran karakteristik responden karyawan Duta Catering Kota Batu sebagai berikut.

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden penelitian pada Duta Catering Kota Batu menurut jenis kelamin dipaparkan dalam Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 1
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	20	28,57%
2.	Perempuan	50	71,43%
	Jumlah	**70**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total responden, 20 di antaranya adalah laki-laki, yang menyumbang 28,57% dari total, sementara 50 responden adalah perempuan, dengan persentase sebesar 71,43%. Dengan demikian, data menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian di Duta Catering Kota Batu adalah perempuan, yang berjumlah 50 orang atau sebesar 71,43%. Hal tersebut sangat cocok dengan tugas-tugas yang dilakukan di duta catering karena perempuan lebih ulet dalam urusan dapur dan lebih cekatan dibandingkan dengan laki-laki. Namun, meskipun demikian bukan berarti bahwa laki-laki tidak dibutuhkan, karakter laki-laki yang kuat dan tegas serta lebih rasional dalam berpikir akan memiliki tanggapan yang lebih rasional ketika dihadapkan pada suatu masalah dalam pekerjaan.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tugas Divisi

Deskripsi responden penelitian pada Duta Catering Kota Batu berdasarkan tugas divisi dipaparkan dalam Tabel 4.2 dibawah ini:

Table 4.2
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas Divisi

No.	Tugas Divisi	Jumlah	Persentase
1.	Dapur	46	65,72%
2.	Kantor	12	17,14%
3.	Gudang	12	17,14%
	Jumlah	**70**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Data Tabel 4.2 menunjukkan bahwa divisi dapur sebanyak 46 responden dengan persentase 65,72%, divisi kantor sebanyak 12 responden dengan persentase 17,14%, dan divisi keamanan & kebersihan sebanyak 12 responden dengan persentase 17,14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Duta Catering Kota Batu sudah memberi responden tugas yang sesuai & merata dengan keahliannya.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden penelitian pada Duta Catering Kota Batu berdasarkan usia dipaparkan dalam Tabel 4.3 dibawah ini:

Table 4.3
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 25 Tahun	0	0%
2.	25 - 35 Tahun	10	14,27%
3.	36 - 45 Tahun	17	24,30%
4.	> 45 Tahun	43	61,43%
	Jumlah	**70**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Tabel 4.3 yang telah dipaparkan membuktikan bahwa karaktersitik responden berdasarkan usia membuktikan bahwa sebanyak 0 responden penelitian berusia < 25 tahun dengan persentase 0%, sebanyak 10 responden penelitian berusia antara 25 - 35 tahun dengan persentase 14,27%, sebanyak 17 responden penelitian berusia antara 35 - 45 tahun dengan persentase 24,30%, dan sebanyak 43 responden penelitian berusia > 45 tahun dengan persentase 61,43%. Hasil dari data usia responden tersebut menyatakan bahwa mayoritas karyawan tetap pada Duta Catering Kota Batu berusia > 45 tahun dengan persentase sebanyak 61,43%. Oleh karena itu, rata-rata karyawan tetap Duta Catering Kota Batu mempunyai usia yang sudah dewasa atau usia lanjut.

4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden penelitian pada Duta Catering Kota Batu berdasarkan pendidikan terakhir dipaparkan dalam Tabel 4.4 di bawah ini:

Table 4.4
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SD/MI	2	2,86%
2.	SMP/MTs/Sederajat	7	10%
3.	SMA/MA/SMK/Sederajat	55	78,57%
4.	Diploma	2	2,86%
5.	Sarjana	4	5,71%
	Jumlah	**70**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Tabel 4.4 yang telah dipaparkan diatas menjelaskan bahwa karyawan pada Duta Catering dengan lulusan SD/MI sebanyak 2 responden dengan persentase 2,86%, lulusan SMP/MTs/Sederajat sebanyak 7 responden dengan persentase 10%, lulusan SMA/SMK/MA/Sederajat sebanyak 55 responden dengan persentase 78,57%, lulusan diploma sebanyak 2 responden dengan persentase 2,86%, dan lulusan sarjana sebanyak 4 responden dengan persentase 5,71%. Hasil dari data pendidikan terakhir tersebut menyatakan bahwa mayoritas karyawan pada Duta Catering Kota Batu merupakan lulusan SMA/SMK/MA/Sederajat dengan persentase sebanyak 78,57%.

4.1.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Domisili

Deskripsi responden penelitian pada Duta Catering Kota Batu berdasarkan domisili dipaparkan dalam Tabel 4.5 dibawah ini:

Table 4.5
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

No.	Domisili	Jumlah	Persentase
1.	Kec. Lowokwaru	1	1,43%
2.	Kec. Blimbing	0	0%
3.	Kec. Junrejo	62	88,57%
4.	Kec. Batu	3	4,29%
5.	Kec. Bumiaji	4	5,71%
	Jumlah	**70**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Tabel 4.5 yang telah dipaparkan diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden berdomisili di Kecamatan Lowokwaru dengan persentase 1,43%, sebanyak 0 responden berdomisili di Kecamatan Blimbing dengan persentase 0%, sebanyak 62 responden berdomisili di Kecamatan Junrejo dengan persentase 88,57%, sebanyak 3 responden berdomisili di Kecamatan Batu dengan persentase 4,29%, dan sebanyak 4 responden berdomisili di Kecamatan Bumiaji dengan persentase 5,71%. Dari perhitungan data berdasarkan domisili karyawan menyatakan bahwa mayoritas karyawan pada Duta Catering Kota Batu berdomisili di Kecamatan Junrejo yaitu sebanyak 62 dengan persentase 88,57%.

4.1.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Deskripsi responden penelitian pada Duta Catering Kota Batu berdasarkan status perkawinan dipaparkan dalam Tabel 4.6 dibawah ini:

Table 4.6
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1.	Belum Kawin	6	8,57%
2.	Kawin	64	91,43%
	Jumlah	**70**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Tabel 4.6 yang telah dipaparkan menyatakan bahwa sebanyak 6 responden berstatus belum kawin dengan persentase 8,57% dan sebanyak 64 responden berstatus kawin dengan persentase 91,43%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Duta Catering Kota Batu mempunyai status kawin yaitu sebanyak 64 karyawan yang didominasi oleh karyawan usia lanjut dengan persentase 91,43%.

4.1.2.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden penelitian pada Duta Catering Kota Batu berdasarkan masa kerja dipaparkan dalam Tabel 4.7 dibawah ini:

Table 4.7
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun	1	1,43%
2.	1 - 5 Tahun	4	5,71%
3.	6 - 10 Tahun	18	25,71%
4.	> 10 Tahun	47	67,15%
	Jumlah	**70**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Karakteristik responden pada Tabel 4.7 berdasarkan masa kerjanya dapat dilihat dari paparan data bahwa sebanyak 1 responden memiliki masa kerja selama < 1 tahun dengan persentase 1,43%, sebanyak 4 responden memiliki masa kerja selama 1 - 5 tahun dengan persentase 5,71%, sebanyak 18 responden memiliki masa kerja selama 6 - 10 tahun dengan persentase 25,71%, dan sebanyak 47 responden memiliki masa kerja selama > 10 tahun dengan persentase 67,15%. Hal

tersebut menjelaskan bahwa mayoritas karyawan Duta Catering Kota Batu sebanyak 47 karyawan sudah bekerja selama > 10 tahun dengan persentase 67,15% dan hal tersebut juga sudah membuktikan mengenai keahlian karyawan pada bidang yang mereka tekuni.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Peneliti dalam studi ini melalui pengunaan pengukuran skala likert 5 dengan pernyataan yang sudah tersusun pada tiap-tiap variabelnya. Jawaban para responden berada disetiap rangkaian yang nilainya menyesuaikan item pernyataannya. Penelitian ini menggunakan nilai 1-5 (Supriyanto & Maharani, 2018).

4.1.3.1 Variable Stres Kerja (X1)

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

Item	Frekuensi Jawaban					Jum	Persentase Jawaban (%)					Jum (%)	Mean
	SS	S	KS	TS	STS		SS	S	KS	TS	STS		
X1.1	2	4	7	16	3	70	3	60	10	23	4	100	2,66
X1.2	6	44	5	15	0	70	9	63	7	21	0	100	2,41
X1.3	6	52	4	9	0	70	9	74	4	13	0	100	2,21
X1.4	1	47	3	13	5	70	1	67	6	19	7	100	2,63
X1.5	3	54	4	10	0	70	4	77	4	14	0	100	2,29
X1.6	14	34	12	10	0	70	20	49	17	14	0	100	2,26
X1.7	3	53	5	9	0	70	4	76	7	13	0	100	2,29
X1.8	5	36	10	17	2	70	7	51	14	24	3	100	2,64
X1.9	16	44	4	5	1	70	23	63	6	7	1	100	2,01
X1.10	5	53	4	8	0	70	7	76	6	11	0	100	2,21
X1.11	11	40	10	9	0	70	16	57	14	13	0	100	2,24
Rata-Rata Jumlah													2,35

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

4.1.3.2 Variable Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Frekuensi Jawaban					Jum	Persentase Jawaban (%)					Jum (%)	Mean
	SS	S	KS	TS	STS		SS	S	KS	TS	STS		
X1.1	8	35	7	15	5	70	11	50	10	21	7	100	3,37
X1.2	8	45	5	11	1	70	11	64	7	16	1	100	3,69
X1.3	9	49	5	7	0	70	13	70	7	10	0	100	3,86

Item	Frekuensi Jawaban					Jum	Persentase Jawaban (%)					Jum (%)	Mean
	SS	S	KS	TS	STS		SS	S	KS	TS	STS		
X1.4	8	47	6	9	0	70	11	67	9	13	0	100	3,77
X1.5	14	40	16	0	0	70	20	57	23	0	0	100	3,97
X1.6	9	26	13	17	5	70	13	37	19	24	7	100	3,24
X1.7	6	48	5	10	1	70	9	69	7	14	1	100	3,69
X1.8	1	23	15	25	6	70	1	33	21	36	9	100	2,83
X1.9	3	47	4	16	0	70	4	67	6	23	0	100	3,53
Rata-Rata Jumlah													3,55

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Jawaban					Jum	Persentase Jawaban (%)					Jum (%)	Mean
	SS	S	KS	TS	STS		SS	S	KS	TS	STS		
X1.1	12	54	1	3	0	70	17	77	1	4	0	100	4,07
X1.2	8	57	2	3	0	70	11	81	3	4	0	100	4,00
X1.3	11	56	1	2	0	70	16	80	1	3	0	100	4,09
X1.4	3	42	6	18	1	70	4	60	9	26	1	100	3,40
X1.5	3	28	13	26	0	70	4	40	19	37	0	100	3,11
X1.6	5	43	13	7	2	70	7	61	19	10	3	100	3,60
X1.7	22	45	1	2	0	70	31	64	1	3	0	100	4,24
X1.8	13	50	1	4	2	70	19	71	1	6	3	100	3,97
X1.9	11	39	2	16	2	70	16	56	3	23	3	100	3,59
X1.10	27	41	1	1	0	70	39	59	1	1	0	100	4,30
Rata-Rata Jumlah													3,84

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

4.1.4 Uji Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang mendapatkan hasil valid atau tidaknya suatu data yang didapatkan dalam penelitian. Untuk mengukur adanya kesamaan diantara daya yang telah terkumpul, maka perhitungannya menggunakan rumus *Product Moment Pearson* (Umar, 2003: 110). Apabila hasil uji validitas mempunyai nilai korelasi < 0,30, maka kesimpulannya adalah item-item pernyataan tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki dan disebarkan ulang kepada responden atau dihilangkan (Sugiyono, 2016: 143).

1. **Stres Kerja (X1)**

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Variabel	Item	Korelasi (r)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,504	Valid
	X1.2	0,627	Valid
	X1.3	0,371	Valid
	X1.4	0,441	Valid
	X1.5	0,440	Valid
	X1.6	0,404	Valid
	X1.7	0,399	Valid
	X1.8	0,606	Valid
	X1.9	0,327	Valid
	X1.10	0,561	Valid
	X1.11	0,364	Valid
	Jumlah Butir Valid		11

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

2. **Lingkungan Kerja (X2)**

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item	Korelasi (r)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,658	Valid
	X2.2	0,701	Valid
	X2.3	0,548	Valid
	X2.4	0,636	Valid
	X2.5	0,390	Valid
	X2.6	0,681	Valid
	X2.7	0,596	Valid
	X2.8	0,498	Valid
	X2.9	0,441	Valid
	Jumlah Butir Valid		9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

3. **Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Korelasi (r)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,543	Valid
	Y.2	0,528	Valid
	Y.3	0,608	Valid
	Y.4	0,667	Valid

Variabel	Item	Korelasi (r)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.5	0,674	Valid
	Y.6	0,460	Valid
	Y.7	0,413	Valid
	Y.8	0,679	Valid
	Y.9	0,690	Valid
	Y.10	0,383	Valid
	Jumlah Butir Valid		10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas yang sudah diuraikan di atas, bisa dilihat bahwa pada keseluruhan dari item pernyataan dalam tiap-tiap variable penelitian yaitu stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi > 0,30. Dapat dibuktikan bahwa hasil uji realibilitas terhadap seluruh variable dalam penelitian di atas sudah memenuhi standar reliabilitas dan dapat dikatakan sudah reliabel.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Alat ukur yang dipakai untuk menguji keandalan dalam penelitian adalah uji statistik *Cronbach Alpha*, dengan pengukuran dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS *(Statistical Program For Social Sciences*) versi 26. Sebuah variabel dikatakan dapat diandalkan jika nilai *Cronbach Alpha*-nya melebihi 0,60.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,625	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,746	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.14 yaitu hasil uji reliabilitas yang dipaparkan di atas, bisa dilihat bahwa pada tiap-tiap variable penelitian yaitu stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai *Cronbach's Alpha Correlations* > 0,60. Dapat dibuktikan bahwa hasil uji realibilitas terhadap seluruh variable dalam penelitian di atas sudah memenuhi standar reliabilitas dan dapat

dikatakan sudah reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang digunakan untuk menentukan apakah antar variabel independen dalam model regresi mempunyai korelasi secara linier yang sempurna atau hampir sempurna (koefisien korelasi tinggi atau bahkan (Purnomo, 2016: 116). Dalam menguji multikolinieritas dapat Dari segi nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance dalam model regresi, jika VIF ≤ 10 dan Tolerance ≥ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2011) dalam Purnomo (2016: 121).

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	*Collinearity Statistics (VIF)*
Stres Kerja (X1)	1,500
Lingkungan Kerja (X2)	1,500

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.15 tentang hasil uji multikolinieritas, didapatkan hasil bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variable stres kerja (X1) sebesar 1,500 dan hasil dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variable lingkungan kerja (X2) juga sebesar 1,500. Model regresi yang baik memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 dan dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinieritas. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresi yang terdapat dalam penelitian ini (stres kerjadan lingkungan kerja) tidak memiliki masalah multikolinieritas dikarenakan hasil dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,500, yang mana hasil nilai tersebut ≤10.

4.1.5.2 Uji Homoskedastisitas

Homoskedastisitas merupakan varian residual yang tidak ada kesamaan dalam semua pengamatan di model regresi (Purnomo, 2016: 125). Uji homoskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Spearman's Rho.* Tingkat signifikansi uji homoskedastisitas adalah 0,05

dengan uji 2 sisi. Apabila hubungan variabel bebas dengan residual mendapatkan hasil signifikan ≥ 0,05 (nilai kepercayaan statistic 95% atau 0,05), maka terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Purnomo, 2016: 125).

Tabel 4.16
Hasil Uji Homoskedastisitas

Variable	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,634	Homoskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,957	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.16 yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil uji homoskedastisitas dari variable stres kerja (X1) sebesar 0,634 dan hasil dari variable lingkungan kerja (X2) sebesar 0,957. Hasil uji homoskedastisitas tersebut menunjukkan bahwa variable bebas yang terdapat dalam penelitian ini memiliki hasil nilai signifikansi ≥ 0,05. Maka, pada variable bebas terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.dan telah memenuhi nilai signifikansi uji homoskedastisitas.

4.1.5.3 Uji Autokorelasi

Menurut Purnomo (2016: 123), autokorelasi adalah keterkaitan antara pengamatan yang disusun berdasarkan urutan waktu atau tempat. Keberhasilan model regresi seharusnya tidak dipengaruhi oleh masalah autokorelasi. Penelitian ini menguji autokorelasi menggunakan metode uji *Durbin-Watson (DW Test)*, yang telah menetapkan tabel nilai DU *(Durbin-Watson Upper)* dan DL *(Durbin-Watson Lower)* dengan tingkat signifikansi 5% dan 1%. Ketetapan pada uji *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut:

Range	**Keputusan**
DU < DW < 4-DU	Ho diterima (tidak terjadi autokorelasi
DW < DL atau DW >4-DL	Ho ditolak (terjadi autokorelasi)
DL < DW < DU atau 4-DU <DW < 4-DL	Tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	*R. Square*	*Adjusted R. Square*	*Standar Error of The Estimate*	*Durbin Watson*
1	.509[a]	.259	.237	3.91038	2.118

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Tabel 4.18
Hasil Range *Durbin Watson Test*

dw	dl	du	4-dl	4-du
2,118	1,554	1,672	2,446	2,328

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Uji Aurokorelasi = du < dw < 4-du

= 1,672 < 2, 118 < 2,328

Berdasarkan Tabel 4.17 yang telah dipaparkan di atas, dapat dilihat bahwa pada kolom tabel *Durbin Watson* menunjukkan hasil 2,118. Setelah itu pada Tabel 4.18 yaitu hasil range *Dusbin Watson Test* didapati bahwa nilai dl sebesar 1,554. Lalu nilai du sebesar 1,672. Kemudian nilai 4-dl sebesar 2,446 dan nilai 4-du 2,328. Dari perhitungan uji autokorelasi yang telah dipaparkan di atas diketahui bahwa model regresi yang diteliti tidak terjadi autokorelasi karena hasilnya menunjukkan Ho diterima, yaitu du (1,672) < dw (2,118) < 4-du (2,328). Oleh sebab itu, penelitian ini bisa dilanjutkan karena dalam model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi dan model regresi yang baik harus tidak terjadi masalah autokorelasi.

4.1.5.4 Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2016: 108), uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah nilai residu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan tes One Sample Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti pola distribusi normal (Purnomo, 2016: 112). Jika nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov ≥ 0,05, maka data dianggap mengikuti distribusi normal;

sebaliknya, jika nilai signifikansi ≤ 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.19
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviations	3.85329590
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.066
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymo. Sig. (2-tailed)		.098[c]
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil dari output SPSS versi 26 pada Tabel 4.19, maka didapatkan kesimpulan Dengan nilai signifikansi *Unstandardized Residual* pada uji normalitas *Kolmogdrov-Smirnov* sebesar 0,098, disimpulkan bahwa nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* (0,098) ≥ 0,05. Oleh karena itu, dapat diinterpretasikan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal dan dapat melanjutkan ke tahapan uji selanjutnya.

4.1.5.5 Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian yang dilakukan agar mengetahui linieritas data antar dua variabel, apakah mempunyai korelasi yang linear atau tidak (Purnomo, 2016: 94). Pengujian pada penelitian ini menggunakan menggunakan *Test for Linearity*. Jika nilai signifikansi (*Linearity)* > 0,05, maka dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y bisa dianggap mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4.20
Hasil Uji Linieritas

Variable	*Signifikansi*
Kinerja Karyawan (Y) Stres Kerja (X1)	0,256
Kinerja Karyawan (Y) Lingkungan Kerja (X2)	0,140

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.20 yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil uji linieritas dari kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (X1) yang dilihat dari hasil nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yaitu sebesar 0,256. Kemudian untuk hasil uji linearitas dari kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X2) didapatkan hasil sebesar 0,140. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan karena hasil dari variable Y dan variable X1 sebesar 0,256 > 0,05 dan variable Y dan variable X2 sebesar 0,140 > 0,05.

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengembangkan hubungan matematis simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel dependen dalam skala interval (Malhotra, 2010). Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Rumus umum untuk analisis regresi linier berganda digunakan dalam perhitungan adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (variabel dependent)
X1 = Stres Kerja (variabel independent)
X2 = Lingkungan Kerja (variabel independent)
b1 = Koefisien Regresi X1
b2 = Koefisien Regresi X2
a = Konstanta
e = Error

Tabel 4.21
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	*Sig*
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(*Constant*)	34.666	6.357		5.453	.000
	Stres Kerja (X1)	-.237	.129	-.237	-1.843	.070
	Lingkungan Kerja (X2)	.308	.119	.333	2.588	.012
t_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 70-2-1) = 0,025 ; 67 = 1.99601						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang telah dipaparkan di atas, diperoleh hasil analisis seperti berikut ini:

Y = a + b1X1 + b2X2

= 34,666 + -0,237 + 0,308

1. a = 34,666

   Nilai a sebesar 34,666 yang merupakan *Constant* dan membuktikan nilai dari variable kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variable lainnya yaitu variable stres kerja (X1) dan variable lingkungan kerja (X2).

2. β1 (Nilai Koefisien Regresi X1) = -0,237

   Dari hasil β1X1 sebesar -0,237 membuktikan bahwa variable bebas yaitu stres kerja (X1) menunjukkan nilai koefisien yang negatif. Hal tersebut mengartikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif. Apabila stres kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

3. β2 (Nilai Koefisien Regresi X2) = 0,308

   Dari hasil β2X2 sebesar 0,308 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai koefisien positif. Hasil tersebut membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Kinerja karyawan akan meningkat dan produktivitas meningkat, apabila lingkungan kerja semakin kondusif dan nyaman. Setiap kenaikan satuan variable lingkungan kerja dapat

memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sebesar 0,308.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai indikator untuk menilai seberapa baik model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2013: 95). Jika nilai R^2 kecil, artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati satu, hal itu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen.

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509[a]	.259	.237	3.91038
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.22, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,237. Nilai tersebut mengartikan bahwa 23,7% perubahan pada variable dependent yaitu kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independent yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 76,3% adalah kinerja dari karyawan Duta Catering Kota Batu yang dipengaruhi oleh variable-variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.8 Uji Hipotesis

4.1.8.1 Uji t

Uji-t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016: 183). Pengaruh variabel independen dianggap kecil jika nilai t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan nilai t_{tabel}. Sebaliknya, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, variabel independen tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel dependen. Ketika nilai signifikansi ≥ 0,05, variabel independen dianggap tidak berpengaruh secara

parsial terhadap variabel dependen; namun, jika nilai signifikansi ≤ 0,05, variabel independen hanya memiliki pengaruh terbatas pada variabel dependen.

a. Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 4.21 yaitu Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, menunjukkan bahwa variable stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,070 ≥ 0,05 dan nilai t_{hitung} (-1,843) ≤ nilai t_{tabel} (1,99601), maka H0 diterima atau H1 ditolak. Hal tersebut mengartikan bahwa variable stres kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan "ditolak".

b. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 4.24 yang telah dipaparkan di atas yaitu hasil uji t (parsial) dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 ≤ 0,05 dan nilai t_{hitung} (4,396) ≥ nilai t_{tabel} (1,99601), maka H0 ditolak atau H1 diterima.. Hal tersebut mengartikan bahwa variable stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai t_{hitung} ≥ nilai t_{tabel} yaitu sebesar (4,396) ≥ (1,99601). Dengan ini, hipotesis kedua yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan "diterima".

4.1.8.2 Uji F

Uji-F digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen secara keseluruhan mempengaruhi variabel dependen. Menurut Malhotra (2010: 108), dalam uji-F, hipotesis statistik dirumuskan. Jika H0: β1, β2, = 0, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh bersama-sama (simultan) antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika Ha: β1, β2, ≠ 0, menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama (simultan) antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.23
Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	357.838	2	178.919	11.701	.000[b]
	Residual	1024.504	67	15.291		
	Total	1382.343	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja			f_{tabel} = f (α /k ; n-k-1) = f (0,05/2 ; 70-2-1) = 0,025 ; 67 = 3,13		f_{hitung} = 11,701	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.25 yang telah dipaparkan di atas yaitu hasil uji f (simultan) dari stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 ≤ 0,05 yang mana nilai signifikansi sudah sesuai dengan kriteria uji F yaitu ≤ 0,05 dan mempunyai nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ yaitu sebesar 11,701 ≥ 3,13. Oleh karena itu, artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa variable bebas yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam studi ini, data telah dianalisis untuk variabel independen, yakni tingkat stres kerja (X1) dan dampaknya terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja (X1) adalah -1,843, yang mana lebih kecil daripada nilai t_{tabel} (1,99601), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,070, yang mana lebih tinggi dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya sebesar 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa variable stres kerja (X1) berpengaruh negatif secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Duta Catering Kota Batu.

Pengaruh dari stres kerja dapat menimbulkan pengaruh yang negatif terhadap kinerja para karyawan. Ketika meningkatnya stres akibat kerja, akan menyebabkan kualitas kinerja karyawan menurun. Sedangkan apabila lingkungan kerja dirasa terdapat kenyamanan, maka kinerja dan produktifitas yang dihasilkan

para karyawan juga akan meningkat.

Mangkunegara (2017: 157) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan ketegangan yang dirasakan seorang karyawan dalam menyikapi dan melakukan pekerjaannya. Stres akan mempengaruhi kinerja terhadap karyawan karena akan mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan atasan kepadanya. Stres kerja juga dapat mengakibatkan seorang karyawan tidak fokus terhadap pekerjaan dan kondisi lingkungannya karena terlalu memikirkan tuntutan dan beban yang akan mereka pertanggung jawabkan sehingga berdampak pada kinerja mereka.

Namun, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan Duta Catering Kota Batu berada dalam keadaan stres yang rendah atau tingkat stress kerja rendah dan kinerja karyawan yang baik dikarenakan stres kerja yang negatif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, stress kerja yang dirasakan seluruh karyawan tetap Duta Catering Kota Batu dapat dipengaruhi oleh suatu kondisi seperti sarana dan prasarana kerja yang belum memadai, target dan tuntutan perusahaan yang membuat beban kerja bertambah, perintah pekerjaan yang kurang jelas, dan terlalu banyak tekanan pekerjaan, seperti yang sudah terlampir pada Tabel 4.8. Terjadinya stres kerja juga dipengaruhi oleh kondisi meningkatnya/banyaknya pesanan yang dikerjakan seperti yang tertera pada Gambar 1.1, tetapi stres kerja masih dalam tingkat yang rendah sehingga tidak menganggu kinerja karyawan dan tugas pekerjaan karyawan masih dapat dilakukan serta dipertanggung jawabkan dengan baik.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Kumala, dkk (2023) dan Kaat, dkk (2023). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Allah SWT sendiri telah memerintahkan umat Islam untuk selalu berpedoman kepada kitab suci Al-Qur’an sebagai obat dan jawaban atas semua permasalahan yang dideritanya, termasuk stres akibat pekerjaan yang diderita para hamba-hambaNya. Al-Qur’an juga memerintahkan umat Islam untuk selalu kuat dan tidak berputus asa ketika diberikan cobaan yang akan mengangkat dejaratnya di mata Allah SWT. Begitu pula dengan para hambaNya yang bekerja dengan cara

berdagang dan melayani customer, karena sembilan dari sepuluhpintu rezeki adalah dengan cara berdagang. Seperti yang sudah dibicarakan pada QS. Al-Imran Ayat 139, yang berbunyi:

وَلَا تَهِنُوْا وَلَا تَحْزَنُوْا وَاَنْتُمُ الْاَعْلَوْنَ اِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِيْنَ ﴿١٣٩﴾

Artinya*: "Janganlah kamu melemah, dan jangan (pula) kamu bersedih hati, padahal kamu adalah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), apabila kamu merupakan orang- orang mukmin."*

Menurut Tafsir Al-Misbah (dalam Shihab, 2002: 226), QS. Al-Imran Ayat 139 menerangkan bahwa Allah ﷻ melarang umatnya untuk bersikap lemah, selalu bersedih dan putus asa ketika dihadapkan dengan ujian dan musibah. *Kesedihan*, kelemahan, dan keputus asaan adalah suatu prasangkan buruk terhadap diri sendiri bahwa kita tidak bisa melewati ujian yang diberikan oleh-Nya, karena Allah SWT selalu mempercayai prasangka tiap hamba-Nya. Di dunia karena apa yang kamu perjuangkan adalah kebenaran dan di akhirat karena kamu mendapat surga. Stres juga termasuk dalam cobaan yang Allah SWT berikan kepada umat-Nya. Bagaimana kecintaan Allah SWT untuk mengangkat derajat hamba tersebut dan menguji keimanan seorang hamba.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini telah dilakukan olah data pada variable bebas yaitu lingkungan kerja (X2) terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Diketahui bahwa variable stres kerja mempunyai nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} yaitu sebesar (4,396) ≥ (1,99601) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ≤ 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa variable lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai t_{hitung} (4,396) ≥ nilai t_{tabel} (1,99601). Ketika karyawan merasakan nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka kinerja karyawan akan lebih optimal dan hal tersebut akan meningkatkan pula kinerja dan produktivitas karyawan.

Meningkatnya kinerja karyawan Duta Catering Kota Batu dikarenakan kondisi lingkungan yang nyaman seperti tata letak ruang kerja yang sesuai, keamanan karyawan dan file terjamin, hubungan baik dengan rekan kerja, suhu

dan sirkulasi udara yang memadai, dan pewarnaan ruang kerja yang membuat nyaman ketika melakukan pekerjaan, seperti yang sudah dilampirkan pada Tabel 4.9. Lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan juga sudah dijelaskan oleh salah satu karyawan bagian administrasi Duta Catering Kota Batu, bahwa lingkungan kerja di Duta Catering Kota Batu sudah baik dan memprioritaskan karyawan seperti menyediakan tempat sholat, tempat istirahat, ruang ganti, kamar mandi, dan juga terdapat makan siang untuk para karyawan.

Hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas sesuai dengan teori dari Nitisemito (2000) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal yang berada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diserahkan. Anam & Rahardja (2017) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja yang optimal bisa menumbuhkan motivasi pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien, sehingga mampu meningkatkan kinerja pada karyawan dalam organisasi dan membangkitkan semangat kerja. Lingkungan yang baik dan kondusif dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, mereka akan menghasilkan hasil kerja yang positif sebagai tanggapan atas perlakuan yang baik dari organisasi mereka.

Teori-teori di atas juga sesuai dengan hasil penelitian dari Triwidyati, dkk (2022) dan Qoyyimah, dkk (2019). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di tempat kerja yang meliputi fisik dan nonfisik dan dapat menciptakan suasana yang dapat dipandang gembira, aman, tenteram, nyaman, dan sebagainya. Artinya, lingkungan kerja seorang pekerja akan sangat memberikan dampak terhadap kualitas serta sikap seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dapat dapat dikatakan berkualitas apabila para pekerja memiliki kemampuan melakukan tugas secara ideal, nyaman, aman, dan efisien.

Manusia sebagai pemimpin di lingkungan-Nya dan yang satu-satunya mempunyai akal sehat, mereka mempunyai suatu kewajiban dalam memelihara kelestarian lingkungan. Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur’an surat Al-

Qashash ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ ﴿٧٧﴾

Artinya: "*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (berupa kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."*

Menurut Tafsir Ibnu Katsir (dalam Abdullah Jilid 6, 2004: 316), dapat disimpukan bahwa ayat di atas menjelaskan mengenai sebuah pemimpin. Sebagai pemimpin, manusia diberikan Allah ﷻ sebuah tanggung jawab untuk mengatur kesejahteraan alam semesta dengan melestarikan dan menjaganya dari hal-hal yang membahayakan dan merugikan. Allah ﷻ telah mentakdirkan antara satu makhluk dengan makhluk lainya di alam semesta ini dengan tujuan untuk saling membutuhkan dan melengkapi. Para makluk Allah ﷻ diciptakan untuk saling membuat hubungan yang mempunyai kelanjutan untuk menjamin kelestarian alam semesta (lingkungan hidup).

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Dalam penelitian ini telah dilakukan olah data pada variable bebas yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data statistic pada penelitian ini, diketahui nilai dari $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ yaitu sebesar 11,701 ≥ 3,13 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut mengartikan bahwa nilai signifikansi sudah sesuai dengan kriteria uji F yaitu ≤ 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa variable stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai f_{hitung} (11,701) ≥ f_{tabel} (3,13) Hasil tersebut juga membuktikan bahwa hipotesis penelitian terbukti, karena variable bebas yaitu

stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan.

Terdapat berbagai factor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu kepuasan kerja, kompensasi, stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Handoko, 2001: 193). Stres kerja yang tinggi akan membuat seorang karyawan tertekan dalam menghadapi pekerjaannya dan membuat kinerja menurun. Sedangkan lingkungkan kerja yang baik akan mengupgrade keproduktifan dan kinerja karyawan.

Dalam hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Gunawan (2022), Widarta (2019), dan Triwidyati, et al (2022), juga menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan langsung dengan tingkat stres kerja dan kualitas lingkungan kerja, yang juga dapat berdampak pada seberapa puas karyawan terhadap tugasnya. Stres yang tinggi dan semakin baik lingkungan kerja akan mempengaruhi baik dan buruknya kinerja karyawan dan mempengaruhi kepuasan pelaksanaan tugas.

Menurut pandangan Islam, kinerja yang dilakukan dengan ikhlas dan niat akan dibalas pula dengan kebaikan. Bahkan niat baik yang belum dikerjakan pun akan dicatat dengan kebaikan pula. Kinerja pun tidak selalu dihubungkan dengan pekerjaan dunia saja. Sebagai seorang muslim hakikatnya yaitu diciptakan untuk beribadah kepada Allah ﷻ. Pada pedoman kitab suci Al-Qur'an juga membicarakan mengenai kinerja karyawan, sebagaimana yang telah diterangkan di dalam QS. Al-Shaff: 4, yang berbunyi:

اِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الَّذِيْنَ يُقَاتِلُوْنَ فِيْ سَبِيْلِهٖ صَفًّا كَاَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُوْصٌ ﴿٤﴾

Artinya: *"Sesungguhnya Allah mencintai orang yang berjuang di jalan-Nya dalam satu barisan seakan-akan mereka bangunan yang tersusun rapi."*

Menurut Tafsir Al-Misbah (dalam Shihab, 2002: 226), pada ini disebutkan apa yang disukai-Nya yang menyatakan: orang yang menegakkan agama-Nya *dalam bentuk satu barisan* yang kokoh yang saling kait-berkait dan menyatu

jiwanya lagi penuh disiplin *seakan-akan mereka* karena kukuh dan slaing berkaitannya satu dengan yang lainnya bagaikan *bangunan yang tersusun rapi*. Penjelasakan tersebut menunjukkan bahwa dengan barisan teratur jika diartikan dalam dunia kerja, maka dapat dijelaskan bahwa ketika seseorang masuk dalam dunia kerja atau dalam sebuah perusahaan, maka mereka harus mempunyai keteraturan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang dimiliki, membuat strandar kinerja perusahaan menjadi lebih teratur dan lebih baik, sehingga perusahaan menjadi lebih kuat karena didukung dengan kinerja karyawan yang kuat pula. Dalam tafsir tersebut juga yang mengartikan bahwa kokoh berarti mempunyai jiwa yang disiplin dan hal tersebut dapat diterapkan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan untuk perusahan.

BAB 5
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dari hasil uji analisis data statistic tentang "Pengaruh Stres Kerja d'an Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu", maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Duta Catering Kota Batu. Hal ini dikarenakan tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan dalam tingkatan yang rendah dan hal tersebut menjadikan kinerja karyawan masih dalam keadaan yang baik.
2. Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Duta Catering Kota Batu. Hal ini dikarenakan tingginya rasa nyaman dan aman yang dirasakan oleh para karyawan ketika bekerja dan hal tersebut akan menjadikan kinerja karyawan lebih optimal dan akan meningkatkan motivasi, serta produktivitas karyawan.
3. Stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Duta Catering Kota Batu. Hal ini dikarenakan stres kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, diperoleh kesimpulan bahwa penelitian ini berjalan dengan baik. Namun, langkah yang baik jika peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat adalah sebagai berikut:

1. Bagi Duta Catering Kota Batu

   Penelitian ini bisa dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk Pimpinan Duta Catering Kota Batu, hendaknya melakukan evaluasi secara

berkala untuk meminimalisir dan mengetahui mengenai hal-hal apa saja yang menyebabkan tingginya stres kerja yang dialami oleh para karyawan.

2. Bagi Akademik

   Penelitian ini bisa dipergunakan untuk dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan bahan referensi untuk penelitian lainnya. Tentunya dengan melakukan evaluasi terlebih dahulu untuk mengupgrade kualitas penelitian dari seluruh mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini bisa dipergunakan untuk dipergunakan sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya dan para peneliti pada penelitian selanjutnya hendaknya mampu untuk mengembangkan variael lainnya selain variabel yang digunakan pada penelitian ini agar mendapatkan penjelasan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan Kementrian Agama.

Abdullah. (2004). Tafsir Ibnu Katsir Jilid 6: Penerjemah M. Abdul Ghoffar dan Abu Ihsan al-Atsari. Bogor: Pustaka Imam Asy-Safi'i.

Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia. Vol. 9, No. 2.

Aldy Rochmat, Purnomo. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fadilatama.

Anam, Khoirul., dan Rahardja, Edy. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Diponegoro Journal of Management. Vol. 6, No. 4.

Adhari, Iendy Zulviean. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* dan Motivasi Kerja. Pasuruan: CV. Qiara Media.

Ameilia, Vera., dan Marlianingrum, Peggy Ratna. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Absolute Connection. JURNAL EKOBIS: Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen. Vol. 12, No. 2.

Cox, S. J., and Cheyne, A.J.T. (2000). *Assessing Safety Culture in Offshore Environments. Safety Science, 34*(1-3), 111–129.

Christi, W. Putu Misiliana., dan Subawa, Nyoman Sri. (2020). Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Kerja Karyawan. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management.* Vol. 3, No. 2.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang. JMWE: Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 18, No.3.

Holmes, T. H., and Masuda, M. (1974). Life changes and illness susceptibility. In: Dohrenwend BS, Dohrenwend BP, editors. *Stressful life events: Their nature and effects.* New York, NY: Wiley; 1974. pp. 45–72.

Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasan, Muhammad Tolhah. (2005). Islam dalam Perspektif Sosio Cultural. Jakarta: Lantabora.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Delapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Heriyanti, S.S., dan Putri, Rahma. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 4, No. 2.

Hadi, H.K., Kautsar, A., Fazlurrahman, H., dan Rahman, M.F.W. (2023). *Green HRM: The Link Between Environmental and Employee Performance, Moderated by Green Work Climate Perception*. *International Journal of Sustainable Development and Panning.* Vol. 18, No. 5.

Hermana, Cecep., dan Pratama, M.A.A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Protonindo Citra Jakarta Barat. SEIKO: *Journal of Management & Business.* Vol. 6, No. 1.

Kahn, W.A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.* Academy of Management Journal. Vol. 33, No. 4, 692-724.

King, Laura, A. (2010). Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika.

Kristanti, Desi., dan Pangastuti, R.L. (2019). *Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part (Case Study at* UD Pratama Karya Kota Kediri). *Business and Finance Journal.* Vol. 4, No. 2.

Kaat, Pingkan., Tewal, Bernhard., and Trang, Irvan. (2022). *The Effect of Work Stress, Work Environment and Self-Confidence on Employee Performance at PT. Royal Coconut Airmadidi.* Jurnal EMBA. Vol. 10, No. 1, Hal. 260-268.

Kurniawan, I.S., dan Purwanto, Adi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan. Vol. 11, No. 04.

Kumala, Uswah., dan Maksum, Ikhsan. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi DKI Jakarta). JAMBURA: Vol 6, No 2.

Lazarus, R.S., and Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. Newyork: Springer Publishing Company Inc.

Lestari, Y.E., dan Bukhori, M. (2020). Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja, dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik. Relasi: Jurnal Ekonomi. Vol. 16, No. 1.

Mathis L, Robert., and John, Jackson. (2006). *Human Resource Mangement.* Jakarta: Salemba Empat.

Malhotra, Naresh. (2010). Riset Pemasaran Pendekatan Terapan. Edisi Keempat, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Muis, Masyitha., Nai'em, M.F., Arsin, A.A., dan Darwis, A.M. (2020). *The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on The Work Performance of Female Employees.* Gaceta sanitaria. Vol. 1, No. 35.

Mendez, M.R.D., Budiyanto., dan Djawoto. (2023). *Effect of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee Performance is Mediated by Emotional Intelligence (Study at the Maumere Pratama Tax Service Office). Journal of Economics, Finance, and Management Studies.* Vol. 06, No. 08.

Nitisemito, Alex S. (2000). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noe, et al. (2017). Fundamentals of Human Resource Management. 7th Edition. New York: McGraw Hill.

Nurjannah., Abubakar, Achmad., dan Basri, Halimah. (2023). Pembentukan Perilaku Konsumen Berkelanjutan: Kajian Surah Al-Qasas Ayat 77. INNOVATIVE: Journal of Social Science Research. Vol.3 No.5, Page 5152 – 5167.

Purba, Elvis f., dan Simanjuntak, Parulian. (2012). Metode Penelitian. Medan: Universitas HKBP Mommensen.

Putri, Rumanintya Lisaria. (2019). Perekonomian Indonesia, Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Pratiwi, P., dan Fatah, A. (2021). *The Effect of Working Safety and The Working Environment on Employee Performance in Food Restaurant Kitchen Division.* JIKa: Jurnal Inovasi dan Kreativitas. Vol. 1, No. 1.

Pancasasti, Rathy, et al. (2022). *The Influence of Teamwork, Occupational Safety and Health on Employee Performance with Compensation As a Moderating Variable in Crew Catering PT. XYZ at the Java Sea Offshore Platform Facility. Journal of Business & Behavioural Entrepreneurship.* Vol. 6, No. 2.

Pradoto, Herlam., Haryono, Siswoyo., dan Wahyuningsih, S.H. (2022). *The Role of Work Stres, Organizational Climate, and Improving Employee Performance in The Implementation of Work From Home.* IOS Press.

Qoyyimah, Milafatul., Abrianto, T.H., dan Chamidah, Siti. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis. Vol. 2, No. 1.

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Riduwan. (2009). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: ALFABETA.

Rivai, Veitzal., dan Mulyadi, Deddy. (2010). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P., and Coulter Mary. (2010). Manajemen. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P., and Judge, T.A. (2010). Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Rahmawati, M.P., dan Liswandi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *FIRM*: *Journal of Management Studies*. Vol. 7, No. 1.

Smet, Bart. (1994). Psikologi Kesehatan (Penerjeman S. Utami, Suparmi, A. Indarjati dan M. Mildawani). Jakarta : PT Grasindo.

Shihab, M. Quraish. (2002). Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an. Jakarta: Lentera Hati. Cetakan 11, Vol. 15.

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat.

Simanjuntak, Payaman J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Universitas Indonesia.

Supriyanto, Achmad Sani., dan Maharani, Vivin. (2013). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, dan Analisis Data. Malang: UIN-Malang Press.

Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Ke-23. Bandung: ALFABETA.

Saleh, S.Y., Kirana, K.C., dan Herawati, J. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air Limbah Sewon. JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen,

Ekonomi, dan Akuntansi). Vol. 5, No. 1.

Siahaan, A.S.P., Situmorang, S., dan Simajuntak, D.C.Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deli Kencana Medan. Universitas Prima Indonesia, Medan. Vol. 5, No. 2.

Teo, Stephen T.T., Bentley, T., and Nguyen, D. (2020). *Psychosocial Work Environment, Work Engagement, and Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model. International Journal of Hospitality Management.* Vol. 88.

Triwidyati, Endang., Kristanti, Desi., dan Nonni. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Perdana Indoniaga. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. Vol. 5, No. 2.

Umar, Husein. (2003). Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Umam, Khaerul. (2012). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Widayat, Eko Wahyu. (2010). Pengaruh Dimensi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunkindo Lestari Cabang Medan. Jurnal Ilmiah Abdi Alam. Vol. 3, No. 1.

Woodrow, C., and Guest, D. E. (2014). *When Good HR Gets Bad Results: Exploring The Challenge of HR Implementation in The Case of Workplace Bullying.* Human Resource Management Journal. 24 (1), 38-56.

Widarta. (2019). *The Effect of Work Stress and Work Environment on Employees' Performance of PDDIKTI Operators in LLDIKTI V Yogyakarta.* Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis. Vol. 7, No. 2.

Zaenal, dkk. (2014). Pengantar dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustakarya.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Responden
Di Duta Catering Kota Batu

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) yang sedang saya tempuh, saya Nadhifah Ayu Allifiyah mahasiswa pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang sedang melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Duta Catering Kota Batu".**

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk berkontribusi dalam pengisian kuisioner dan memberkan jawaban dengan jujur pada pernyataan yang terdapat pada kuisioner ini. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam mengisi pernyataan. Data pribadi dan jawaban yang telah diisi dalam kuisioner akan dijaga kerahasiaannya dari pihak manapun dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan peneliti dalam penelitian ini saja.

Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kesediaan dan kontribusi Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk membantu pengisian kuisioner ini.

Malang, 13 November 2023
Peneliti,

Nadhifah Ayu Allifiyah

Petunjuk Pengisian

Dalam pengisian kuisioner, berikut petunjuk yang dapat Bapak/Ibu gunakan untuk mengisi kuisioner penelitian.

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Isilah pernyataan dengan jujur, karena dalam kuisoner ini tidak ada jawaban yang benar dan salah.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau keadaan yang Bapak//Ibu rasakan pada salah satu jawaban yang telah disediakan yaitu sebagai berikut:

   SS = Sangat Setuju

   S = Setuju

   KS = Kurang Setuju

   TS = Tidak Setuju

   STS = Sangat Tidak Setuju

Data Diri Responden

1. Nama Lengkap:
2. Jenis Kelamin:
   a. Laki-Laki
   b. Perempuan
3. Tugas dalam Pekerjaan:
4. Usia:
   a. < 25 Tahun
   b. 25-30 Tahun
   c. 35-45 Tahun
   d. > 45 Tahun
5. Pendidikan Terakhir:
   a. SD/MI
   b. SMP/MTs/Sederajat
   c. SMA/SMK/Sederajat
   d. Diploma
   e. Sarjana

6. Domisili:
   a. Kec. Lowokwaru
   b. Kec. Blimbing
   c. Kec. Junrejo
   d. Kec. Batu
   e. Kec. Bumiaji
7. Status Perkawinan:
   a. Belum Kawin
   b. Kawin
8. Masa Kerja:
   a. < 1 Tahun
   b. 1-5 Tahun
   c. 6-10 Tahun
   d. > 10 Tahun

Item Pernyataan

"Stres Kerja"

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tuntutan Tugas					
1.	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah memadai					
2.	Tuntutan tugas dan target yang diberikan sudah sesuai dengan SOP					
	Tuntutan Peran					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan kontrak kerja.					
	Tuntutan Antar Pribadi					
4.	Keberhasilan karyawan lain membuat saya termotivasi dan merasa punya saingan					
5.	Saya merasa melakukan pekerjaan tepat waktu					
6.	Terkadang target dan tuntutan perusahaan yang saya lakukan membuat beban kerja bertambah					
	Struktur Organisasi					

7.	Tugas dan fungsi pekerjaan yang saya lakukan sudah jelas					
8.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir					
9.	Terkadang saya merasa tidak nyaman ketika bekerja karena perintah kerja yang kurang jelas					
	Kepemimpinan Organisasi					
10.	Pimpinan/koordinator senantiasa menjelaskan tugas yang harus dikerjakan					
11.	Terlalu banyak tekanan pekerjaan membuat saya tidak nyaman					

"Lingkungan Kerja"

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1.	Tata letak ruangan membuat saya bekerja dengan nyaman					
2.	Saya merasa fasilitas perusahaan sudah lengkap (Contoh: musholla, tempat ganti baju, ruang istirahat, kamar mandi)					
3.	Saya merasa keamanan ketika bekerja terjamin					
4.	Saya merasa keamanan file/data terjamin					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
5.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja sudah baik					
	Lingkungan Umum					
6.	Suhu udara di temat kerja membuat saya nyaman dan lebih fokus bekerja					
7.	Sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup memadai					
8.	Tidak ada kebisingan mesin atau kendaraan					

	di tempat kerja					
9.	Pewarnaan ruangan kerja membuat saya nyaman ketika melakukan pekerjaan					

"Kinerja Karyawan"

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas Hasil					
1.	Kuantitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan ketentuan kuantitas dari perusahaan					
2.	Saya dituntut pimpinan/koordinator untuk mencapai kuantitas hasil yang ditentukan					
	Kualitas Hasil					
3.	Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan ketentuan kualitas dari perusahaan					
	Ketepatan Waktu					
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sebelum jam pulang kerja					
5.	Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan (tidak molor/tidak lembur/tidak melebihi batas waktu)					
	Kehadiran Kerja					
6.	Saya pernah/sering tidak masuk kerja karena faktor kelelahan/sakit					
	Kepemimpinan Organisasi					
7.	Saya dapat bekerja secara tim dengan baik					
8.	Saya dan rekan kerja saling membantu menyelesaikan tugas					
9.	Saya tidak merasa terbebani ketika membantu tugas rekan kerja					
10.	Saya dapat bertanggung jawab atas tugas saya dalam kerjasama tim					

LAMPIRAN 2. HASIL OUTPUT ANALISIS DATA

1. Uji Validitas & Realibilitas

➢ Stres Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.186	.077	-.027	.224	.048	.152	.415**	.091	.295*	-.003	.504**
	Sig. (2-tailed)		.123	.528	.827	.063	.690	.209	.000	.452	.013	.981	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.186	1	.237*	.238*	.445**	.059	.373**	.174	.067	.419**	.053	.627**
	Sig. (2-tailed)	.123		.048	.047	.000	.628	.001	.149	.583	.000	.663	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.077	.237*	1	-.044	.383**	-.214	.493**	.043	-.027	.196	.008	.371**
	Sig. (2-tailed)	.528	.048		.720	.001	.075	.000	.724	.825	.104	.950	.002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	-.027	.238*	-.044	1	-.010	.306**	.046	.269*	.172	-.084	.117	.441**
	Sig. (2-tailed)	.827	.047	.720		.932	.010	.708	.024	.155	.492	.336	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.224	.445**	.383**	-.010	1	-.284*	.211	.151	.129	.403**	-.192	.440**
	Sig. (2-tailed)	.063	.000	.001	.932		.017	.080	.212	.289	.001	.111	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	.048	.059	-.214	.306**	-.284*	1	-.024	.172	.159	.044	.573**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.690	.628	.075	.010	.017		.846	.155	.187	.715	.000	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.7	Pearson Correlation	.152	.373**	.493**	.046	.211	-.024	1	-.035	-.168	.203	.003	.399**
	Sig. (2-tailed)	.209	.001	.000	.708	.080	.846		.771	.164	.092	.979	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.8	Pearson Correlation	.415**	.174	.043	.269*	.151	.172	-.035	1	.157	.428**	.115	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.149	.724	.024	.212	.155	.771		.193	.000	.345	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.9	Pearson Correlation	.091	.067	-.027	.172	.129	.159	-.168	.157	1	.018	.015	.327**
	Sig. (2-tailed)	.452	.583	.825	.155	.289	.187	.164	.193		.881	.903	.006
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.10	Pearson Correlation	.295*	.419**	.196	-.084	.403**	.044	.203	.428**	.018	1	.075	.561**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.104	.492	.001	.715	.092	.000	.881		.537	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.11	Pearson Correlation	-.003	.053	.008	.117	-.192	.573**	.003	.115	.015	.075	1	.364**
	Sig. (2-tailed)	.981	.663	.950	.336	.111	.000	.979	.345	.903	.537		.002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.504**	.627**	.371**	.441**	.440**	.404**	.399**	.606**	.327**	.561**	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.001	.000	.006	.000	.002	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	11

➢ Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.381**	.257*	.198	.204	.253*	.345**	.369**	.227	.658**
	Sig. (2-tailed)		.001	.032	.101	.090	.035	.003	.002	.059	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.381**	1	.426**	.286*	.104	.472**	.448**	.215	.256*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.016	.392	.000	.000	.074	.033	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.257*	.426**	1	.362**	.221	.329**	.212	.005	.196	.548**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.002	.066	.005	.078	.966	.104	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.198	.286*	.362**	1	.310**	.526**	.302*	.175	.246*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.101	.016	.002		.009	.000	.011	.147	.040	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.204	.104	.221	.310**	1	.253*	.034	.290*	-.170	.390**
	Sig. (2-tailed)	.090	.392	.066	.009		.035	.777	.015	.158	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.253*	.472**	.329**	.526**	.253*	1	.343**	.166	.083	.681**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.005	.000	.035		.004	.169	.495	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.7	Pearson Correlation	.345**	.448**	.212	.302*	.034	.343**	1	.099	.288*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.078	.011	.777	.004		.413	.016	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.8	Pearson Correlation	.369**	.215	.005	.175	.290*	.166	.099	1	.146	.498**
	Sig. (2-tailed)	.002	.074	.966	.147	.015	.169	.413		.228	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.9	Pearson Correlation	.227	.256*	.196	.246*	-.170	.083	.288*	.146	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	.059	.033	.104	.040	.158	.495	.016	.228		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.658**	.701**	.548**	.636**	.390**	.681**	.596**	.498**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	9

➢ Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.472**	.619**	.325**	.185	.055	.225	.324**	.289*	-.056	.543**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.124	.648	.061	.006	.015	.643	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.2	Pearson Correlation	.472**	1	.483**	.238*	.264*	.117	.247*	.277*	.281*	-.040	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.047	.027	.333	.039	.020	.019	.744	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.3	Pearson Correlation	.619**	.483**	1	.214	.205	.324**	.417**	.366**	.112	.262*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.075	.088	.006	.000	.002	.358	.028	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.4	Pearson Correlation	.325**	.238*	.214	1	.705**	.038	-.091	.319**	.635**	-.079	.667**
	Sig. (2-tailed)	.006	.047	.075		.000	.757	.453	.007	.000	.516	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.5	Pearson Correlation	.185	.264*	.205	.705**	1	.362**	-.046	.201	.426**	.106	.674**
	Sig. (2-tailed)	.124	.027	.088	.000		.002	.703	.095	.000	.381	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.6	Pearson Correlation	.055	.117	.324**	.038	.362**	1	.074	.203	.021	.447**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.648	.333	.006	.757	.002		.541	.092	.862	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.7	Pearson Correlation	.225	.247*	.417**	-.091	-.046	.074	1	.487**	.107	.429**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.061	.039	.000	.453	.703	.541		.000	.379	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.8	Pearson Correlation	.324**	.277*	.366**	.319**	.201	.203	.487**	1	.494**	.205	.679**
	Sig. (2-tailed)	.006	.020	.002	.007	.095	.092	.000		.000	.089	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.9	Pearson Correlation	.289*	.281*	.112	.635**	.426**	.021	.107	.494**	1	.117	.690**
	Sig. (2-tailed)	.015	.019	.358	.000	.000	.862	.379	.000		.336	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.10	Pearson Correlation	-.056	-.040	.262*	-.079	.106	.447**	.429**	.205	.117	1	.383**
	Sig. (2-tailed)	.643	.744	.028	.516	.381	.000	.000	.089	.336		.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.543**	.528**	.608**	.667**	.674**	.460**	.413**	.679**	.690**	.383**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

2. Uji Asumsi Klasik

➢ Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.666	6.357		5.453	.000		
	Stres Kerja	-.237	.129	-.237	-1.843	.070	.667	1.500
	Lingkungan Kerja	.308	.119	.333	2.588	.012	.667	1.500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

➢ Uji Homoskedastisitas

Correlations

			Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.579**	-.058
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.634
		N	70	70	70
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-.579**	1.000	-.007
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.957
		N	70	70	70
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.058	-.007	1.000
		Sig. (2-tailed)	.634	.957	.
		N	70	70	70

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

➢ Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509[a]	.259	.237	3.91038	2.118

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

➢ Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85329590
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.066
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

➢ **Uji Linieritas**

a. Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Stres_Kerja	Between Groups	(Combined)	1350.343	57	23.690	8.884	.000
		Linearity	1137.334	1	1137.334	426.500	.000
		Deviation from Linearity	213.008	56	3.804	1.426	.256
	Within Groups		32.000	12	2.667		
	Total		1382.343	69			

b. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Lingkungan _Kerja	Between Groups	(Combined)	696.483	20	34.824	2.488	.005
		Linearity	305.910	1	305.910	21.855	.000
		Deviation from Linearity	390.574	19	20.557	1.469	.140
	Within Groups		685.860	49	13.997		
	Total		1382.343	69			

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.666	6.357		5.453	.000
	Stres Kerja	-.237	.129	-.237	-1.843	.070
	Lingkungan Kerja	.308	.119	.333	2.588	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

➢ **Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509[a]	.259	.237	3.91038

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

➢ **Uji Hipotesis**

a. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.838	2	178.919	11.701	.000[b]
	Residual	1024.504	67	15.291		
	Total	1382.343	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

LAMPIRAN 3. SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN

DUTA CATERING SERVICE
Jl. Raya Ir. Soekarno No. 26 Dadaprejo, Kec. Junrejo, Kota Batu,
Jawa Timur 65233. Telp (0341) 464250. 085 234 877 007.

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H. Suhardjito

Jabatan : Direktur Utama

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Nadhifah Ayu Allifiyah

NIM : 200501110183

Program Studi : Manajemen

Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah selesai melakukan penelitian Skripsi di Duta Catering Kota Batu terhitung mulai Tanggal 03 Januari 2024 s/d 26 Januari 2024

Malang, 26 Januari 2024
Duta Catering Kota Batu

H. Suhardjito
Direktur Utama

LAMPIRAN 4. JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM 200501110183
Nama : Nadhifah Ayu Allifiyah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	21 September 2023	Pengiriman Outline Skripsi dan Saran Bimbingan	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	25 September 2023	Perbaikan Judul Penelitian dan Lokasi Penelitian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	1 Oktober 2023	Bimbingan Proposal Skripsi Bab 1-3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	10 Oktober 2023	Perbaikan Bimbingan Bab 1-3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

5	11 Oktober 2023	Perbaikan Bab 3 Definisi Operasional Variabel	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	11 Oktober 2023	Perbaikan Bab 2 Pengaruh Antar Variabel	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	12 Oktober 2023	Perbaikan Bab 3 Uji Asumsi Klasik	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	13 Oktober 2023	Perbaikan BAB 1 Latar Belakang	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	2 November 2023	Perbaikan BAB 2	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	9 November 2023	Perbaikan BAB 3 Model Hipotesis	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	14 November 2023	Bimbingan Kuisioner Penelitian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
12	7 Februari 2024	Bimbingan BAB 4-5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
13	7 Maret 2024	Revisi dan Acc Skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 7 Maret 2024

Dosen Pembimbing

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

LAMPIRAN 5. SURAT HASIL BEBAS PLAGIARISME

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP	198710022015032004
Jabatan	: **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama	: Nadhifah Ayu Allifiyah
NIM	200501110183
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Judul Skripsi	: **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Catering Kota Batu**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	**22%**	**12%**	**10%**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 Maret 2024
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M