

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KEMASAN SEMEN GRESIK (IKSG) JENU TUBAN

**(Aditya Bagus Andhika, Puguh Cahyono
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Lamongan*

ABSTRAK

Kondisi perusahaan yang nyaman akan menunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian yang ada bahwasanya kondisi lingkungan perusahaan yang ideal akan menghasilkan output yang maksimal. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. industri kemasan semen Gresik (IKSG) Jenu Tuban. Apakah memiliki pengaruh secara parsial, simultan dan variable mana yang lebih dominan. Jenis penelitian yang dilakukan kuantitatif dengan Metode penelitian uji Validitas, Reabilitas, Regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil pengujian validitas diperoleh $X_{1.1} = 0,692, X_{1.2} = 0,758, X_{1.3} = 0,790, r_{hitung} X_{2.1} = 0,744, X_{2.2} = 0,759, X_{2.3} = 0,622. r_{hitung} Y_{1.1} = 0,730, Y_{1.2} = 0,615, Y_{1.3} = 0,508.$ dengan $t_{tabel} 0,2579.$ sedangkan uji reabilitas $X_1 = 0,770. r_{hitung} X_2 = 0,752$ $r_{hitung} Y = 0,585$ lebih besar dari standart reliabilitas $x_1 = 0,758, x_2 = 0,720, y = 0,582$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ untuk uji regresi $Y = 6,249 + 0,225X_1 + 0,305X_2.$ Uji korelasi diperoleh $0,429$ x_1 dan x_2 $0,529.$ uji determinasi diperoleh $0,668$ ($66,8\%$). uji $t_{hitung} (X_1) = 3,621$ dan $t_{hitung} (X_2) = 4,771$ dengan $t_{tabel} = 2,011.$ dan uji F diperoleh $F_{hitung} = 19,347 > F_{tabel} = 3,16.$ Dari hasil diatas dapat disimpulkan data tersebut valid, reabel, dan terdapat hubungan secara parsial dan simultan, dan variabel yang dominan adalah kompensasi. Sebagai masukan perusahaan hendaklah memperhatikan kondisi lingkungan agar tetap ideal dan juga kondisi psikologi karyawan agar tetap dapat bekerja secara optimal.

Kata kunci : Stress kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Hasibuan, 2014:9).

Tenaga Kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin, Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Husein Umar (2012:3) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari

manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya

manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2014:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2014:318) Stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Didirikan pada bulan Juni 1992, PT Indutri Kemasan Semen Gresik (IKSG) adalah anak perusahaan yang berlokasi di Tuban, Jawa Timur dan bergerak dalam bidang pembuatan kemasan atau industri kemasan, perdagangan dan jasa. Komposisi kepemilikan saham di IKSG adalah sebagai berikut : Perseroan memiliki (60%), PT Nuraga Longartha Indonesia (10%), dan PT Nusantara Ampere Bakti (20%).

Dalam menjalankan kegiatan operasinya, IKSG memiliki mesin kemasan 5 (lima) unit dengan kapasitas terpasang 123.000.000 lembar kantong pertahun. Tingkat utilitasi peralatan pada tahun 2001 mencapai 94.30% dari kapasitas terpasang. Hasil produksi IKSG terutama dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan lain seperti PT Semen Tonasa, PT Semen Kupang (Persero), dan lainnya.

Pada PT Indutri Kemasan Semen Gresik (IKSG) dapat

ditemukan berbagai hal yang dapat menjadi pembangkit stress (*role stressor*), sehingga akan dibahas di dalam penelitian ini yaitu peran individu dalam organisasi yang meliputi konflik peran dan ambiguitas peran, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, dan faktor luar organisasi. Dimana faktor-faktor pembangkit stress ini akan dihubungkan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Soedarmayanti (2011:21) Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi dilingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode bekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan dapat bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik, kemajuan perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan internal maupun lingkungan eksternal sejauh mana tujuan perusahaan dapat tercapai dapat melihat seberapa besar perusahaan dapat memenuhi tuntutan lingkungannya Rivai (2012:307)

Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lebih lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan

sistem kerja yang efisien
Soedarmayanti (2011:2)

Jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik yaitu suatu keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat pada sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja ataupun dengan bawahan Soedarmayanti (2011:21)

Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stress pada karyawan terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stress itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang

dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu.

Dari kenyataan tersebut dapat diindikasikan bahwa stress kerja dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari tiga faktor, Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, pembelajaran dan motivasi. Serta Faktor organisasi yang terdiri dari Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, Struktur dan job design.

Atas dasar pemikiran di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang apakah stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan judul:

“Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IKSG Jenu Tubantahun 2015”.

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dimulai pada bulan januari sampe bulan juni 2015. Adapun obyek atau lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. INDUSTRI KEMASAN SEMEN

GERSIK (IKSG) Jenu Tuban. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Kuantitatif merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan angka dalam mengumpulkan data, sehingga penggambarannya banyak menggunakan angka-angka. (Sugiyono, 2013:43)

Jenis Data Dalam penulisan skripsi ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan masing-masing data tersebut adalah sebagai berikut : Data primer, Adalah yang dikumpulkan bahan yang sama langsung melalui obyeknya. (Subana, 2011:21) Data sekunder, adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang lain. (Subana, 2011:21). Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah data primer melalui penelitian langsung berupa data mentah dari PT. IKSG Jenu Tuban.

PEMBAHASAN

Responden pada sampel data penelitian ini sebanyak 51 responden yang merupakan karyawan tetap PT Industri kemasan semen Gresik (IKSG). mengenai responden yang menjadi sampel penelitian sesuai dengan jenis kelamin responden adalah sebagai berikut : Berdasarkan tabel 5.1 diatas responden terbesar adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan tingkat presentasi (24%) ,selanjutnya jumlah responden jenis kelamin laki -laki sebanyak 39 orang dengan presentasi (76%) Berdasarkan tabel 5.2 diatas responden paling banyak adalah usia antara 20- 25

sebanyak 14 orang (27%) sisanya usia 25-30 tahun sebanyak 18 orang (35%), usia 31-35 tahun sebanyak 10 orang (20%), usia 36-40 tahun sebanyak 6 orang (12%) dan usia 41-45 sebanyak 3 orang (6%). Sedangkan responden yang menjadi sampel sesuai dengan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut : Berdasarkan tabel 5.3 diatas responden terbesar adalah Lulusan tingkat SMA sederajat dengan jumlah 26 orang (50 %) selanjutnya jumlah responden lulusan D1 – D3 sebanyak 12 orang (24 %) dan jumlah responden lulusan S1 sebanyak 9 orang (18 %). dan sisanya 4 orang (8 %) Lulusan lebih dari S1. Berdasarkan tabel 5.4 di atas dapat diketahui pada item pertama menunjukkan bahwa responden yang netral berjumlah 1 (2%), yang setuju berjumlah 36 (71%) dan yang sangat setuju berjumlah 14 (27 %). Pada item kedua menunjukkan bahwa responden yang netral berjumlah 8 (16%), yang setuju berjumlah 34 (66 %) dan yang sangat setuju berjumlah 9 (18%). Pada item ke-tiga menunjukkan bahwa responden yang netral berjumlah 11 (22%), yang setuju berjumlah 34 (66%) dan yang sangat setuju berjumlah 6 (12 %). Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat diketahui pada item pertama menunjukkan bahwa responden yang netral berjumlah 13 (25%), yang setuju berjumlah 22 (51%) dan yang sangat setuju berjumlah 12 (24%). Pada item kedua menunjukkan bahwa responden yang netral berjumlah 14 (28 %), yang setuju berjumlah 31 (62 %) dan yang sangat setuju berjumlah 5 (10 %). Pada item ke-tiga menunjukkan bahwa responden yang netral berjumlah 13 (25%), yang setuju berjumlah

35 (69%) dan yang sangat setuju berjumlah 3 (6%). Berdasarkan tabel 5.6 di atas dapat diketahui pada item pertama menunjukkan bahwa responden yang setuju berjumlah 23(45%) dan yang sangat setuju berjumlah 28 (55%). Pada item kedua menunjukkan bahwa responden yang setuju berjumlah 7 (14%) dan yang sangat setuju berjumlah 44(86%). Pada item ke tiga menunjukkan bahwa responden yang netral berjumlah 4 (8 %), yang setuju berjumlah 46 (90 %) dan yang sangat setuju berjumlah 1(2 %). Setelah menguraikan langkah-langkah pemecahan masalah, maka untuk mendukung hal tersebut perlu diadakannya pengujian hipotesis, pengujian hipotesis ini digunakan untuk membuktikan bahwa masalah yang dihadapi perusahaan sehingga dapat dicari cara pemecahannya. Pemecahan masalah yang digunakan berupa pendekatan statistik yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji korelasi, uji t dan uji F. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Adapun hasil perhitungan melalui IBM SPSS versi 16,00 terlihat pada tabel berikut ini: Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Nilai reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kolom Cronbach's Alpha, Adapun hasil perhitungan melalui IBM SPSS versi 16.00 terlihat pada tabel berikut ini: Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS metode *Alpha Cronbackh's* diperoleh koefisien alpha pada variabel bebas Stres kerja sebesar 0,770, Lingkungan kerjasebesar

0,722, dan variabel terikat Peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,585 lebih besar dari standart $X_1 = 0,758$ $X_2 = 0,720$ $Y = 0,582$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dalam variabel bebas dan terikat adalah reliabel. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya masing-masing antara variabel bebas yaitu Stres kerja dan *Lingkungan kerjadengan* variabel terikat yaitu Peningkatan kinerja Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda. Adapun hasil perhitungan melalui IBM SPSS versi 16,00 terlihat pada table berikut ini : Dari tabel koefisien diatas, pada kolom B diperoleh konstanta $a = 6.249$, $b_1 = 0,225$, $b_2 = 0,305$, sehingga persamaan regresi gandanya adalah sebagai berikut: $Y = 6.249 + 0,225X_1 + 0,305X_2$. Dimana Y adalah Peningkatan kinerja , X_1 adalah Stres kerja, X_2 adalah *Lingkungan kerja*. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat diartikan sebagai berikut :Konstanta (α) sebesar 6,249 menunjukkan besarnya pengaruh Stres kerja (X_1), Lingkungan kerja(X_2) terhadap peningkatan kinerja , artinya apabila variabel bebas tersebut konstan, maka diprediksikan Peningkatan Kinerja sebesar 6,249 satuan. Koefisien regresi Stres kerja (X_1) sebesar 0,225 artinya jika Stres kerja naik sebesar 1 satuan maka peningkatan Kinerja akan meningkat sebesar 0,225 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan (α , X_2 , = 0) Koefisien regresi Lingkungan kerja(X_2) sebesar 0,305 artinya jika Lingkungan kerjainaik sebesar 1 satuan maka peningkatan Kinerja

akan meningkat sebesar 0,305 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan ($\alpha, X_1 = 0$) Dari hasil koefisien variabel bebas di atas adalah bernilai positif, hal ini berarti variabel bebas mempunyai arah perubahan yang searah dengan variabel terikat. Di samping itu dapat di lihat bahwa koefisien variabel Lingkungan kerja yakni dengan koefisien regresi sebesar 0,494 mempunyai nilai terbesar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel bebas yang lain Stres kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi Peningkatan Kinerja adalah Lingkungan kerja. Dari hasil uji statistik menggunakan alat bantu SPSS versi 16,0 maka diperoleh hasil perhitungan antara X_1 (Stres kerja) dan X_2 (Lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebagai berikut : Dari hasil perhitungan table diatas diketahui bahwa nilai korelasi antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,429 dengan tingkat signifikansi 0,000. hal ini dapat diindikasikan bpersentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y), seperti pada tabel berikut ini. Berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi pada tabel di atas di peroleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,668 0,305 X_2 . maka diketahui besar pengaruh X_1 sebesar 0,225 dan X_2 sebesar 0,305. dan nilai konstanta sebesar 6,249. Hasil uji Korelasi nilai korelasi antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,429 dengan tingkat signifikansi 0,000. nilai korelasi antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,569 dan

dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hal ini dapat diindikasikan bahwasanya antara variabel stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap inerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah. Hasil uji determinasi berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi pada tabel di atas di peroleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,668 yang berarti 66,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Stres kerja, *Lingkungan kerja*) terhadap variabel dependen (Peningkatan Kinerja) atau variasi variabel independen (Stres kerja, *Lingkungan kerja*) mampu menjelaskan sebesar 66,8% variabel dependen (Peningkatan Kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 33,2% ditentukan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji t parsial yaitu Stres kerja (X_1), *Lingkungan kerja* (X_2), berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja (Y), pada PT Industri kemas semen Gresik (IKSG). Dari hasil uji t parsial diperoleh $t_{Hitung}(X_1) = 3,621 > t_{Tabel} = 2,011$, $t_{Hitung}(X_2) = 4,771 > t_{Tabel} = 2,011$., Sehingga H_0 ditolak dan H_a ditrerima, yang artinya dari kedua variabel (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja (Y) pada PT Industri kemas semen Gresik (IKSG). Berdasarkan uji F simultan diperoleh Stres kerja (X_1), *Lingkungan kerja* (X_2), berpengaruh simultansignifikan secara. Hal ini dibuktikan dari hasil $F_{Hitung} = 19,347 > F_{Tabel} = 3,16$ sehingga H_0 ditolak dan H_a ditrima, yang artinya variabel Stres kerja (X_1), *Lingkungan kerja* (X_2),

mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja (Y) pada PT Industri kemasan semen Gresik (IKSG).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) Jenu Tuban dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan (X_2) dimana hasil perhitungannya $X_2 0,305 > X_1 0,225$. Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada PT. Industri kemasan semen gresik (IKSG) Jenu Tuban dalam memperhatikan Tingkat Stres Kerja dan perkembangan Lingkungan perusahaan baik fisik maupun non fisik terhadap Kinerja Karyawan, antara lain sebagai berikut. Pihak perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya sehingga dapat tetap terkendali sehingga kinerja karyawan tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik. Segala bentuk fasilitas kerja yang diberikan perusahaan agar dapat ditingkatkan sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara seimbang.

SARAN

Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan

lainya dengan jenis pekerjaan yang berbeda, menambahkan variabel bebas selain Stres kerja dan Lingkungan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitawidanti, hafni. 2010. *Analisis Hubungan Antara stres kerja dengan kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang :Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineke Cipta
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE_UGM, Yogyakarta, Halaman 69.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henny, 2012. *Hubungan Stres Kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian Customer care pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi*. Skripsi tidak diterbitkan. Bogor:Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Institut Pertanian Bogor.

Gomes, Faustino Cardoso. 2013.
Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta:
Andi Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011.
Perilaku Dan Budaya Organisasi. Bandung:
Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu,
Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,
Penerbit PT. Remaka
Rosdakarya, Bandung,
Tahun 2012 Halaman 164.

Nawawi, H. Handari, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*
Penerbit Gajah Mada
Universitas Press,
Yogyakarta, Tahun 2011,
Halaman 89.

Nuranda, Agung. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Makassar.* Skripsi tidak diterbitkan. Makassar:
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Hasanudin.