

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Arfandy Dinsar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amsir Parepare, Indonesia
e-mail: fandy.dinsar@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to partially and simultaneously determine the variables of work stress and work environment on employee performance. The independent variable of this study is work stress and work environment while the dependent variable is employee performance. This research was conducted at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Office of Parepare City, Parepare. This type of research is quantitative research. Data collection methods used for this study were observation, questionnaires and interviews. For data analysis using: validity test, reliability test, partial test, simultaneous test, multiple regression and the coefficient of determination. The results showed partially work stress variables had a positive but insignificant effect and work environment variables had a positive and significant effect, simultaneously work stress and work environment variables had a significant effect.

Keywords: Job Stress, Work Environment and Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas penelitian ini adalah stress kerja dan lingkungan kerja sementara variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare Parepare. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah observasi, Kuisioner dan wawancara. Untuk analisis data menggunakan : uji validitas, uji realibilitas, uji parsial, uji simultan, regresi berganda serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel stress kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pada perkembangan di era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus di perhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan Perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001).

Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah Stres. Setiap orang dalam suatu organisasi pasti pernah mengalami stres kerja. Untuk mencegah agar stress kerja tidak berlangsung terus menerus diperlakukan suatu pengelolaan stress kerja sebagai pihak manajemen, mengelola stress pekerja lebih bersifat pemahaman pada penyebab stress dan mengambil tindakan untuk mengurangnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Stres yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan seorang menjadi tidak jernih dalam berfikir dan bersikap serta sulit mengambil keputusan yang tepat. Akibat yang paling mengkhawatirkan adalah kinerja karyawan akan menurun. Karyawan tersebut lari dari tanggung jawabnya, frustasi kerja, absensinya meningkat bahkan berhenti kerja.

Stress menurut Veithzal Rivai (2011:1008) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan" sebagai berikut: Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Sedangkan Spears (2008) mendefinisikan Stres kerja sebagai reaksi seorang karyawan terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Lebih lanjut Anwar Prabu Mangkunegara (2003: 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Igor S (1997:248), indikator stress kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Intimidasi dan tertekan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban berlebihan
6. Faktor faktor yang ditetapkan oleh diri sendiri, seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Berdasarkan hal tersebut, maka pengendalian stres kerja sangat dibutuhkan sehingga stres bisa berada tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya (Nitisemito, 2006:197)

Pada saat lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan/pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan/pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan/pegawai bekerja.

Menurut Soedarmayanti (2001) kondisi Lingkungan Kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Definisi lain lingkungan kerja menurut Gouzali saydam (2000:266), juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suata yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

b. Hubungan dengan rekan kerja

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

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran rekan kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam hal ini meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2012:9) “ kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” dari beberapa pandangan mengenai definisi kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

Berkaitan dengan pentingnya masalah stress kerja dan lingkungan kerja, maka peneliti menentukan objek penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Parepare. PDAM merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Bagi perusahaan yang berskala besar maka dituntut kinerja karyawan yang tinggi dan masing-masing karyawan dalam pencapaian tujuan dan sasaran

perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

METODE PENELITIAN

Tempat dalam penelitian ini adalah Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare, yang beralamat di Jln. Tirta Dharma No.1 Kota Parepare.

Populasi penelitian ini merupakan seluruh Karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum kota parepare yang berjumlah 110 orang keseluruhan. Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin yang disampaikan oleh Husain Umar (2003;108) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran populasi

(e)² : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel, misalnya 5% (0,05)

Berdasarkan rumus diatas perhitungan sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,05)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,0025)}$$

$$n = \frac{110}{1 + 0,27}$$

$$n = 86,61$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86,84 dibulatkan menjadi 87 orang jumlah karyawan PDAM Kota Parepare. Adapun tehnik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan tehnik *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi ini dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisa kualitatif. Dimana analisis kuantitatif yang digunakan untuk menguji data dengan pengujian statistik dari hasil angket/kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan, kemudian selanjutnya analisis kualitatif yaitu mencari informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Metode Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). untuk menguji data dalam penelitian ini maka penulis mnggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Adapun rumus dari regresi linear berganda dalam Algifari (2015).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Stres kerja

X₂ = Lingkungan kerja

e = standart error

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengelolaan data penelitian pengaruh Stres kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare, dapat dilihat dari hasil pengujian analisis berikut :

Tabel 1
 Analisis Uji Validasi

Variabel	No Butir	R _{Hitung}	Sig	R _{Tabel}	Keterangan
Stress kerja (X ₁)	X1.1	0,744	0,000	0,208	Valid
	X1.2	0,757	0,000	0,208	Valid
	X1.3	0,640	0,000	0,208	Valid
	X1.4	0,728	0,000	0,208	Valid
	X1.5	0,454	0,000	0,208	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,724	0,000	0,208	Valid
	X2.2	0,712	0,000	0,208	Valid
	X2.3	0,678	0,000	0,208	Valid
	X2.4	0,719	0,000	0,208	Valid
	X2.5	0,508	0,000	0,208	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,849	0,000	0,208	Valid
	Y2	0,864	0,000	0,208	Valid
	Y3	0,878	0,000	0,208	Valid
	Y4	0,887	0,000	0,208	Valid
	Y5	0,798	0,000	0,208	Valid

Setelah mengumpulkan data kuesioner dari 5 pernyataan yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan Kinerja karyawan dari responden, kemudian dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh, dimana uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian, Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dan *r tabel*, Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika.

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak valid

untuk mengetahui *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total pearson correlation setiap pernyataan pada tabel diatas setelah dilakukan oleh data SPSS V20 (*statiscal package for social scien V20*).

Mengetahui nilai r tabel menggunakan distribusi r tabel dengan tingkat signifikan 5%.

r tabel = n : 87

signifikansi = 5%

r tabel = 87 : 5%

r tabel = 0,208

Dari hasil tabel 1 diatas menunjukkan bahwa keseluruhan *total pearson correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan Stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,208 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan sudah valid dari setiap butir-butir instrumen.

b) Uji Reliabilitas

uji realibilitas pada butir-butir instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan un tuk digunakan lebih lanjut.

Tabel 2
 Uji realibilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Stress kerja (X ₁)	0,667	reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,665	reliabel
Kinerja (Y)	0,904	reliabel

Uji realibilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *cronbah alpha* > 0,50. Adapun pengambilan keputusan uji realibilitas ini jika.

Cronbach alpha > 0,50 = dinyatakan berdasarkan reliable atau konsisten

Cronbach alpha < 0,50 = dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji realibilitas variabel stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja diatas memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,667 lebih besar dari nilai 0,50 berdasar ketentuan diatas maka variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten

c) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel *independen* stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel *dependen* kinerja, maka digunakan uji koefisien regresi secara parsial (uji t). Uji t dilakukan dengan

membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari masing-masing variabel. Variabel independen dikatakan berpengaruh jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Tabel 3
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.680	1.968		2.886	.005
1 stres kerja (X ₁)	.019	.062	.021	.308	.759
lingkungan kerja (X ₂)	.766	.065	.796	11.853	.000

a. *Dependent Variable: kinerja*

uji t dari masing-masing variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis secara parsial.

Ho : secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H₁ : secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Menentukan t_{hitung} .

t_{hitung} berdasarkan tabel diatas dimana variabel stres kerja = 0,308, variabel Lingkungan kerja = 11.853

c. Menentukan t_{tabel} .

t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikan 0,05 dimana :

$$t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

α = tingkat kesalahan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

$$t_{tabel} = t (0,05/2 ; 87 - 2 - 1) = t (0,025 ; 78)$$

maka :

$$t_{tabel} = 1.998 \text{ (berdasarkan ketentuan distribusi } t_{tabel} \text{)}$$

$$t_{hitung} X_1 = 0,308$$

$$t_{hitung} X_2 = 11.853$$

d. Kriteria penilaian

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

Dari perhitungan tabel 3 di atas maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Stres kerja (X₁) 0,308 < 1,998 maka H₀ diterima , artinya variabel Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis tidak dapat dinyatakan kebenarannya

2. Variabel Lingkungan kerja (X₂) 11,853 > 1,998 maka H₀ ditolak , artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya.

d) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dimana dalam hal ini peran analisa ANOVA adalah untuk menguji signifikan pengaruh Stres kerja, Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	261.561	2	130.780	71.408	.000 ^b
Residual	153.842	84	1.831		
Total	415.402	86			

a. *Dependent Variable: kinerja*

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

Dalam pengujian secara simultan dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis
 H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
 H_a : ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Menentukan tingkat signifikan.
- c. Menentukan F_{hitung}
 Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 71.048
- d. Menentukan F_{tabel}
 F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikan 0,05 dimana :
 $F_{tabel} = f (k ; n - k)$
 $k =$ jumlah variabel independen
 $n =$ jumlah sampel
 $f (2 ; 87 - 3) = f (2 ; 84)$
 jadi $F_{tabel} 0,05 (2 ; 84)$ adalah 3.11
- e. Kriteria penilaian
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima
 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a di tolak

Dari penilaian tabel 4 di atas maka dapat dikatakan bahwa Stres kerja (X_1) Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana nilainya adalah (71,408>3,11) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.hal ini juga mengartikan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

e) Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis berikut merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 20.0. Data diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Parepare sebanyak 87 responden. Berdasarkan penelitian ini maka variabel yang dianalisis adalah variabel bebas yang terdiri dari Stres kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), beserta variabel kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.680	1.968		2.886	.005
1 stres kerja	.019	.062	.021	.308	.759
lingkungan kerja	.766	.065	.796	11.853	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dalam rumus regresi berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dan nilai-nilai output di atas kemudian dimasukkan kedalam persamaan fungsi regresi berganda yaitu :

$$Y = 5.680 + 0,019X_1 + 0,766X_2$$

Pada tabel 5 diatas pada kolom B pada constant (a) adalah 5.680, sedangkan pada Stres kerja (X_1) adalah 0,019, pada Lingkungan kerja (X_2) adalah 0,766. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a (Constant) = 5,680 artinya, apabila stres kerja dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan nilainya adalah 5,680
2. Variabel stres kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,019. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja berpengaruh positif. Berdasarkan perhitungan SPSS diatas, nilai probabilitas stres kerja sebesar 0,759 sehingga probabilitas > 5% (0,759 > 0,05). Artinya stres kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan.
3. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.766. nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif. Berdasarkan perhitungan SPSS diatas, nilai probabilitas budaya organisasi sebesar 0,000 sehingga probabilitas < 5% (0,000 < 0,05), artinya ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

f) Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.621	1.35331

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

Dari hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa besar presentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis statistika dengan bantuan SPSS v20, dan diperoleh nilai $R^2 = 0,630$ artinya, 60,3% Stres kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 37,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka stres kerja, Lingkungan Kerja menjadi variabel yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini dapat diuraikan tentang pembahasan mengenai Stres kerja, dan Lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Variabel stres kerja (X_1) $0,308 < 1,992$ maka H_0 diterima , artinya variabel Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis tidak dapat dinyatakan kebenarannya, dalam penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa Stres kerja, dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Tetapi apabila Stres yang dialami karyawan terlalu tinggi, maka kinerja karyawan akan terganggu.
- 2) variabel Lingkungan kerja (X_2) $11,853 > 1,992$ maka H_0 ditolak , artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya, hal ini menunjukkan begitu pentingnya Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mempunyai peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karena dengan adanya Lingkungan kerja yang baik akan menyenangkan di sekitar karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan tenang, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan.
- 3) Variabel Stres kerja (X_1) Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana nilainya adalah $(71,408 > 3,10)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga mengartikan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya jika dinilai secara bersama-sama dari semua variabel dalam penelitian ini ada pengaruh terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja (X_1) nilai b_1 dari stres kerja adalah 0,019 artinya setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,019 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap, nilai hasil perhitungan t_{tabel} dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,308 < 1,992$) nilai stres kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil penelitian nilai beta (β) sebesar 0,021 dan serta tingkat signifikansi sebesar 0,759 berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare.
2. Lingkungan kerja (X_2) nilai b_1 dari lingkungan kerja adalah 0,766 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,766 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap, nilai hasil perhitungan t_{tabel} dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,853 > 1,992$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian nilai beta (β) sebesar 0,796 dan serta memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare.
3. Stres kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ nilainya adalah $(71,408 > 3,10)$ hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi instansi Dari kuesioner yang disebarakan dapat diketahui bahwa Stres kerja pada umumnya belum baik, sedangkan Lingkungan kerja pada umumnya sudah baik, hubungan seperti komunikasi baik dan kerjasama antara sesama atasan dan bawahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan agar peningkatan kinerja karyawan perlu dipertahankan.
2. Bagi akademisi, Bagi kalangan akademisi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong (2004). *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu
- Amstrong dan Baron (1998) *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personen and Development
- Arifin, Johar dan A. Fauzi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Makmuri, Muchlas. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, Alex S. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2003) *Perilaku Organisasi*. Index Jakarta.
- Sentoso, Suryadi Perwiro. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Spears, A. (2008). *Work Related Stress*. Victoria: Health and Safety Executive Inc
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.