

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BPJS KESEHATAN KC MALANG)

Oleh:

Henry Aditya Darmaputra

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Dosen Pembimbing:

Rahaditya Yudianto, SE., MM

ABSTRACT

The objective of this research, which was conducted at BPJS Kesehatan Branch of Malang, is to analyze both simultaneous and partial influence of work environment and job stress on the performance of employees of BPJS Kesehatan Branch of Malang. Using quantitative approach, this explanatory research aims to explain the causal relation between independent and dependent variables through hypothesis testing. The population of this research is all 72 employees of BPJS Kesehatan Branch of Malang, who were used also as the respondents. The data of this study were collected through questionnaires, interviews, observation, and literature research. The analytical tools of this study are descriptive analysis and multiple linear regression analysis, with F test and t test to test the research hypothesis. The result of the F test indicates that work environment and job stress simultaneously affect employee performance. The result of the t test indicates that work environment and job stress partially affect employee performance. Work environment has a positive beta coefficient, which means that improvement in the condition of work environment will increase employee performance. Job stress has a negative beta coefficient, which means that increased job stress will degrade employee performance.

Keywords: *Work Environment, Job Stress, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di BPJS Kesehatan KC Malang. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan maupun secara parsial, terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang. Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian *explanatory research*, bertujuan untuk menjelaskan hubungan *casual* antara variabel independen dengan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan KC Malang yang berjumlah 72 karyawan yang digunakan sebagai responden penelitian. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Alat analisis yang

digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan uji F dan uji t untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui uji F secara simultan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui uji t secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien beta bertanda positif yang berarti, apabila kondisi lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel stres kerja memiliki koefisien beta bertanda negatif yang berarti, apabila stres kerja yang dirasakan oleh karyawan meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan perusahaan di sektor bisnis pada era digital saat ini, menimbulkan ketatnya persaingan antar perusahaan untuk terus berkembang dalam meningkatkan mutu serta memberi pelayanan terbaik kepada seluruh konsumennya. Untuk terus bertahan dalam persaingan di suatu sektor bisnis, sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat menunjang proses produktivitas serta pelayanan konsumen secara maksimal. Sumber daya manusia disebut sebagai aset perusahaan yang sangat vital, yang berperan sebagai pengatur jalannya operasional di dalam perusahaan yang tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan diharapkan

mempunyai *skill*, kinerja, dan pemikiran yang berkualitas, dalam menunjang produktivitas dan pengembangan perusahaan. Karena kemampuan karyawan di dalam perusahaan adalah penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi dan pencapaian keberhasilan visi dan misi. Untuk dapat meraih pencapaian keberhasilan dan mempertahankan eksistensi, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang terlaksana dengan optimal. Secara teoretis kinerja karyawan memiliki arti yakni, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Apabila tingkat kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal maka kualitas *output* yang

diraih akan menjadi maksimal. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kinerja karyawan dalam mempengaruhi keberhasilan perusahaan yang nantinya dapat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan.

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah faktor dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001). Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja para pegawai (Sedarmayanti, 2001). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kesan positif dalam

mempengaruhi para karyawan untuk bekerja lebih semangat, serta meningkatkan daya konsentrasi karyawan, namun lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, dan dapat berpotensi meningkatkan kondisi stres pada karyawan.

Dalam memperhatikan tingkatan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan juga memperhatikan kondisi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan di saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001). Segala macam bentuk stres kerja pada dasarnya disebabkan karena karyawan kurang mampu untuk mengenali tingkat kemampuannya dalam beraktivitas, dan memaksakan keterbatasan kemampuannya tersebut untuk menghadapi aktivitas yang berlebihan yang mengakibatkan perasaan depresi dan juga stres dalam bekerja.

Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik dapat berakibat pada

ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya (Siagian, 2013). Pada akhirnya akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu proses pelaksanaan kerja para karyawan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat membawa pengaruh positif dan juga pengaruh negatif.

Dalam jangka pendek, stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan daya konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mengakibatkan tidak optimalnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Kemudian dalam jangka panjang, stres kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan karyawan mengalami frustrasi yang berlebihan, dan dapat memicu karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan.

Dalam menciptakan kesetaraan sosial akan pelayanan kesehatan untuk masyarakat Indonesia, pemerintah Indonesia mendeklarasikan suatu kebijakan jaminan kesehatan melalui, program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang

disingkat sebagai BPJS Kesehatan. BPJS Kesehatan merupakan suatu badan penyelenggara jaminan sosial yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan tujuan untuk memberikan perlindungan asuransi kesehatan dengan biaya iuran yang terjangkau, sehingga dapat meringankan beban biaya masyarakat Indonesia dalam mendapatkan pelayanan kesehatan.

Penduduk Kota Malang pada tahun 2017 berjumlah 895.387 ribu jiwa (BPS, 2017), yang berasal dari penduduk asli Kota Malang maupun yang berasal dari penduduk pendatang yang menetap di Kota Malang. Hadirnya BPJS Kesehatan di Kota Malang dalam memberikan asuransi jaminan kesehatan, mendapatkan tanggapan yang positif dari masyarakat Kota Malang. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan BPJS Kesehatan KC Malang, diketahui bahwa setiap harinya warga yang datang di BPJS Kesehatan KC Malang mencapai 150-200 warga, yang mendaftarkan diri beserta keluarga menjadi peserta BPJS Kesehatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masyarakat Kota Malang membutuhkan asuransi BPJS Kesehatan dalam membantu

meringankan beban biaya untuk pelayanan kesehatan dan mendapatkan jaminan kesehatan.

Peran karyawan BPJS Kesehatan KC Malang sangat berpengaruh penting sebagai pengatur jalannya pengaturan operasional di perusahaan, dan juga sebagai penentu dari kualitas pelayanan yang akan diterima oleh peserta BPJS Kesehatan. Sehingga, pentingnya perhatian BPJS Kesehatan KC Malang dalam menjaga kualitas dari kinerja karyawan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang. Agar dapat terpenuhinya pelayanan yang dibutuhkan oleh peserta BPJS Kesehatan, dan terciptanya jaminan kesehatan yang berkualitas serta berkesinambungan, untuk seluruh peserta BPJS Kesehatan Kota Malang.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dijelaskan di atas, penelitian ini bermaksud untuk melakukan pengkajian terkait lingkungan kerja dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Kesehatan KC Malang, dengan judul **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BPJS KESEHATAN KC MALANG)”.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman kepada karyawan saat melakukan pekerjaan dan dapat mempererat hubungan harmonisasi antar sesama karyawan maupun atasan.

Jenis lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yakni: (A) lingkungan kerja fisik dan (B) lingkungan kerja non fisik.

Menurut Nitisemito (2006) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja fisik yang terdapat di tempat kerja dapat mempengaruhi

dorongan semangat dan emosi karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jalinan hubungan seluruh karyawan di lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif dan juga negatif, tergantung bagaimana kondisi di lingkungan kerja tersebut berjalan.

Indikator-indikator yang secara keseluruhan dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Suara Bising
- 4) Penggunaan Warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

Stres Kerja

Handoko (2001) menyatakan bahwa stres ialah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres

yang terlalu berlebihan dapat mengancam kondisi seseorang pada ketidakmampuan seseorang tersebut dalam berinteraksi secara positif saat menghadapi situasi, baik di lingkungan luar ataupun di lingkungan kerja.

Menurut Handoko (2001), terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*, rinciannya ialah sebagai berikut:

a. *On-the-job* (masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi)

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi

9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
 10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
 11. Berbagai bentuk perubahan
- b. *Off-the-job* (masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi)
1. Kekhawatiran finansial
 2. Masalah-masalah yang berkaitan dengan anak
 3. Masalah-masalah fisik
 4. Masalah-masalah perkawinan
 5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
 6. Masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat empat cara pendekatan dalam mengatasi stres kerja, yaitu dengan dukungan sosial, mediasi, *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi. Berikut penjelasan dari empat pendekatan dalam mengatasi stres kerja ialah:

1. Pendekatan dukungan sosial, dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.
2. Pendekatan melalui meditasi.

dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.

3. Pendekatan melalui *biofeedback*. dilakukan melalui dengan bimbingan para ahli dalam bidang medis, seperti melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog.
4. Pendekatan kesehatan pribadi, pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam artian karyawan disarankan secara periode waktu dekat melakukan cek up kondisi kesehatan, dan olahraga secara teratur.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kegiatan yang dicapai oleh seseorang individu ataupun kelompok di suatu organisasi tersebut didasari dari

persetujuan pimpinan organisasi dan ditetapkan waktu menurut standard yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk menunjang pergerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

McClelland dalam Mangkunegara (2004) mengemukakan terdapat lima karakteristik dari karyawan yang berpotensi berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil risiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator pengukuran kinerja karyawan, menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- Kuantitas dari hasil kerja
- Kualitas dari hasil kerja
- Ketepatan waktu dari hasil kerja
- Kehadiran
- Kemampuan bekerja sama

Hipotesis

- H1: diduga lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan KC Malang.
- H2: diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan KC Malang.
- H3: diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan KC Malang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Pemilihan jenis penelitian ini bertujuan untuk menguji penetapan hipotesis agar dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel independen, dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian dilaksanakan di BPJS Kesehatan KC Malang. Jl. R. Tumenggung Suryo No.48, Bunulrejo, Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini, menggunakan teknik pengumpulan data dengan beberapa cara yaitu: wawancara, kuesioner, observasi, dan studi pustaka

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2010) jika subjeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semuanya sebagai objek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini

adalah semua karyawan BPJS Kesehatan KC Malang pada tahun 2017 yang berjumlah 72 orang karyawan, digunakan sebagai responden penelitian.

Sumber Data dan Jenis Data

Sumber dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data primer
- Data sekunder

Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan ketepatan data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka perlu suatu tindakan pengujian instrumen data agar data kuesioner yang diterima dapat digunakan melalui pengujian:

1. Uji validitas
2. Uji reliabilitas

Metode Analisis Data

Analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Digunakan mengetahui kuatnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum dilakukannya analisis regresi berganda, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik agar

mendapatkan data yang bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Melalui pengujian:

1. Uji Normalitas data
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heterokedastisitas

Uji Hipotesis

1. Hipotesis hubungan lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji F.
2. Hipotesis hubungan lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

BPJS Kesehatan adalah sebuah lembaga milik negara yang masuk dalam kategori BUMN yang diperintahkan secara khusus oleh pemerintah Indonesia untuk menyelenggarakan jaminan dan pemeliharaan kesehatan bagi masyarakat Indonesia tanpa terkecuali.

Karakteristik Responden Penelitian

Responden di dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan, dengan 46% mayoritas responden berusia 25-30 tahun. Tingkat pendidikan yang diraih responden paling banyak ialah Sarjana S1 dan masa lama bekerja 79% responden adalah 1-5 tahun.

Hasil Uji Validitas

Hasil dari uji validitas penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig / P-Value	Keterangan
(X ₁)	X _{1.1}	0,554**	0,2319	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,618**	0,2319	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,622**	0,2319	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,623**	0,2319	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,707**	0,2319	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,653**	0,2319	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,742**	0,2319	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,599**	0,2319	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,624**	0,2319	0,000	Valid
(X ₂)	X _{2.1}	0,705**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,685**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,746**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,799**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,802**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,832**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,768**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,732**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.9}	0,721**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,781**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.11}	0,677**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.12}	0,773**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.13}	0,711**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.14}	0,724**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.15}	0,800**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.16}	0,719**	0,2319	0,000	Valid
	X _{2.17}	0,756**	0,2319	0,000	Valid
(Y)	Y ₁	0,873**	0,2319	0,000	Valid
	Y ₂	0,858**	0,2319	0,000	Valid
	Y ₃	0,917**	0,2319	0,000	Valid
	Y ₄	0,805**	0,2319	0,000	Valid
	Y ₅	0,793**	0,2319	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel independen

dan dependen dalam penelitian ini memiliki nilai taraf nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,758	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,766	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai dari seluruh variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6 sehingga, item kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil penjabaran:

Uji Normalitas Data

Berikut adalah penjabaran hasil uji normalitas data:

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06115224
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		1,023
Asymp. Sig. (2-tailed)		,246
a. Test distribution is normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data Tabel 3, diketahui bahwa hasil uji normalitas data dengan metode pengujian *one-sample klmogorov-smirnov test* mendapatkan nilai Sig lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah penjabaran hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(X1)	0,858	1,165	Non Multikolinieritas
(X2)	0,858	1,165	Non Multikolinieritas

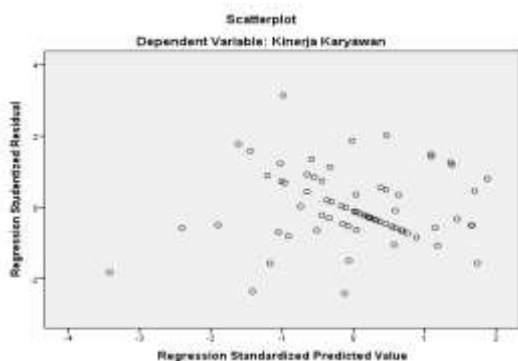
Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data Tabel 4, diketahui bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini memperoleh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah penjabaran hasil dari uji heteroskedastisitas:

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil analisis pada Gambar 1 menunjukkan bahwa, titik-titik diagram *scatterplot* menyebar dan

tidak membentuk pola tertentu yang signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Hasil dari analisis regresi linier berganda ialah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Signifikansi
Constant	20,126	7,950	0,000
(X1)	0,250	2,483	0,015
(X2)	-0,496	-4,933	0,000
Alpha	0,05		
R Square	0,401		
Adjusted R Square	0,384		
T-tabel	1,99495		
F-hitung	23,132		
F-tabel	3,13		

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,250 X_1 - 0,496 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas diketahui bahwa, nilai koefisien β_1 dari variabel lingkungan kerja (X_1) ialah sebesar 0,250 dengan tanda positif. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat kondisi lingkungan kerja (X_1), maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Nilai koefisien β_2 dari stres kerja (X_2) ialah sebesar -0,496 dengan tanda negatif. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya stres kerja (X_2) yang dirasakan oleh karyawan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis di dalam penelitian ini melalui uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Model Regresi secara Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Signifikan
Regression	202,242	2	101,121	23,132	0,000
Residual	301,633	69	4,371		
Total	503,875	71			

a. Predictors : (Constant), X1, X2
b. Dependent Variable : Y

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 23,132 dan F_{tabel} dengan rumus *degrees of freedom*, ($df_1 = 2$, dan $df_2 = 69$) adalah sebesar 3,12, serta nilai signifikan F sebesar (0,000). Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($23,132 > 3,13$) dan nilai signifikan F ($0,000 < \alpha 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis di dalam penelitian ini melalui uji t adalah

sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Model Regresi secara Parsial (Uji t)

Variabel independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	2,483	1,994	0,015	Signifikan
Stres Kerja (X_2)	-4,933	1,994	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2017

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,483$ dan t_{tabel} dengan rumus *degrees of freedom*, ($n - k = 72 - 3 = 69$) adalah sebesar 1,994, serta nilai signifikan $t = 0,015$. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,483 > 1,994$) dengan nilai signifikan t ($0,015 < \alpha 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Stres Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah $t_{hitung} = -4,933$ dan nilai t_{tabel} dengan rumus *degrees of freedom*, ($n - k = 72 - 3 = 69$) adalah sebesar 1,994, serta nilai

signifikan $t = 0,000$. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($-4,933 > 1,994$) dengan nilai signifikan t ($0,000 < \alpha 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik uji regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien lingkungan kerja $\beta_1 = 0,250$ berpengaruh positif dan nilai koefisien stres kerja $\beta_2 = -0,496$ berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada nilai koefisien β_2 menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dalam memberikan peningkatan ataupun penurunan pada kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang.

Melalui hasil uji hipotesis uji F diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

karyawan BPJS Kesehatan KC Malang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t dapat diketahui bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang.

Melalui hasil persamaan regresi diketahui bahwa, semakin baik kondisi lingkungan kerja di BPJS Kesehatan KC Malang, maka pengaruhnya dapat meningkatkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang. Sebaliknya penurunan kualitas dari kondisi lingkungan kerja di BPJS Kesehatan KC Malang, maka dapat menurunkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t dapat diketahui bahwa, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang.

Melalui hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal

tersebut dapat diartikan bahwa, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka pengaruhnya akan menurunkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang, dan sebaliknya penurunan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan pada tingkat yang relatif stabil, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang.

PENUTUP

Kesimpulan

Secara bersama-sama dan individual, diketahui bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Malang. Lingkungan kerja yang diketahui berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka peningkatan kualitas dari kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja diketahui berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, maka peningkatan stres pada karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Saran

Pihak manajemen BPJS Kesehatan KC Malang diharapkan dapat mempertahankan dan juga meningkatkan kondisi dari lingkungan kerja fisik dan non fisik agar selalu dapat memberikan kenyamanan dan keamanan untuk menunjang produktivitas karyawan di saat bekerja.

Pihak manajemen BPJS Kesehatan KC Malang diharapkan memperhatikan sumber-sumber stres kerja yang mempunyai pengaruh paling besar dan juga paling kecil dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel independen lainnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, atau kompensasi. Untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian terkait variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik Kota Malang, 2017. *Badan Pusat Statistik Kota Malang*, (Online), (<https://malangkota.bps.go.id/>, diakses 10 Juni 2017).
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Pertama*, Cetakan Pertama. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Pertama*. Cetakan

- Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. and Jackson, J. 2006. *Human Resource Development*. Jakarta: Salemba Empat.
- .Nitisemito S, Alex. 2006. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Ketiga*, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Cetakan ke-21. Jakarta: Bumi Aksara.