

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KONVEKSI INDONESIA JERSEY MALANG

The Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance in *Indonesia Jersey*

Muhammad Rano Iqfarobbi S¹

Lili Hendrasti Novadjaja, SE., MM²

*marvelreno7@gmail.com*¹

*lily@ub.ac.id*²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja bagi karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesisnya dilakukan dengan uji F dan uji t. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda dan diuji hipotesisnya, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel stres kerja dan lingkungan kerja juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 47,240. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo yang sangat lama dan berlebihan.

Kata Kunci

Stres kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and work stress on employee performance in *Indonesia Jersey*, a clothing company located in Malang. This study uses primary data obtained from questionnaires and secondary data obtained from the company.

This study uses multiple linear regression analysis, and the hypothesis is assessed using t-test and F-test. Before performing multiple linear regression analysis and hypothesis testing, validity test and reliability test are conducted. The result of this research reveals that work stress has a significant negative effect on employee performance and that work environment has a significant positive effect on employee performance.

In addition, work stress and work environment simultaneously influence employee performance, proven by the F-test value of 47.240. Lower to moderate level of work stress improves employee performance, but its continuous and excessive occurrence decrease the performance.

Keywords

Work Environment, Work Stress, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Keberadaan sumber daya manusia diperusahaan menjadi hal pokok atau utama dalam rangka untuk memaksimalkan aktivitas diperusahaan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2003:6).

Setiap individu pasti ingin memberikan hasil pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan tempat bekerja agar tetap dipertahankan dimana karyawan bekerja. Begitupun juga suatu perusahaan akan mempertahankan karyawan yang mau memberikan hasil kerja maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Untuk menilai bahwa karyawan tersebut bekerja dengan maksimal atau tidak, perusahaan membuat suatu target pencapaian yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut yang disebut dengan tuntutan kerja. Dari tuntutan kerja ini, perusahaan mengharapkan suatu hasil maksimal terhadap para karyawannya sehingga perusahaan dapat melaju dengan pesat. Namun, tidak jarang justru tuntutan kerja ini menjadikan para karyawan tegang baik fisiologis maupun psikologis. Rasa tegang inilah yang disebut dengan stres kerja dan sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan karyawan (Mangkunegara, 2008:179).

Masalah seberapa besar pengaruh stres kerja yang dialami individu tersebut semua itu tergantung terhadap bagaimana individu itu menanganinya, dimana stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Itu artinya bahwa stres kerja tidak hanya timbul dari tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan saja, akan tetapi juga dapat muncul karena adanya ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja merupakan

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 juga mampu menunjang bagaimana kinerja dari karyawan, apabila lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman akan dapat membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan hal tersebut mampu juga sebagai penyebab munculnya gejala stres kerja. Namun apabila lingkungan kerja dari perusahaan baik internal maupun eksternal perusahaan dinilai baik dan nyaman seperti kebersihan yang baik di ruangan, sirkulasi udara yang baik, sampai dengan rekan kerja yang memberikan komunikasi secara baik mampu memberikan dampak yang bagus bagi karyawan dimana kinerja karyawan pun akan meningkat dan juga akan berdampak positif bagi perusahaan.

Indonesia Jersey adalah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi khususnya olahraga basket dan futsal yang bertempat di Perum Dirgantara C4-12,16. Sawojajar, Malang. Saat ini Indonesia Jersey atau biasa disebut INJERS telah mengalami banyak perubahan positif yang menjadikan usaha ini banyak dikenal di Indonesia. Indonesia Jersey pertama berdiri pada tahun 2001, berawal dari hobi pemilik yang gemar bermain basket kemudian melihat peluang untuk membuat *jersey* basket yang pada saat itu masih jarang pembuatnya.

Indonesia Jersey menjadi sponsor beberapa *club-club* profesional dibidang olahraga basket dan sepak bola, salah satunya adalah Juara I kompetisi Basket Profesional di Indonesia, Pelita Jaya Jakarta yang beruntung bisa didukung oleh Indonesia Jersey dalam hal *jersey* untuk bertanding dan latihan. Untuk sepakbola profesional injers menjadi sponsor Persiba Balikpapan. Baru-baru ini injers menjadi sponsor untuk *jersey* basket timnas putri dalam *event* SEABA yang diadakan di kota Semarang. Tingkat Universitas, Brawijaya menjadi satu-satunya perguruan tinggi yang memperoleh sponsor dari Indonesia Jersey.

Menurut penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, pada Perusahaan Konveksi Injers Kota Malang terlihat tingkat kinerja karyawan yang cenderung menurun. Kinerja karyawan yang cenderung menurun ini terlihat dari timbulnya gejala stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawan pada perusahaan ini yaitu seperti kurangnya absensi kehadiran, menurunnya target dari perusahaan dll. Mayoritas karyawan di Indonesia jersey wanita dan banyaknya tuntutan pekerjaan yang berat serta situasi lingkungan yang kurang kondusif seperti menumpuknya hasil kerja di ruangan, pencahayaan yang kurang dapat menjadi faktor yang memungkinkan untuk menjadi penyebab turunnya kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sama seperti yang diteliti oleh (Melidasari 2015), penelitian tersebut mengambil obyek penelitian pada PT. Federal International Finance (FIF) Gresik yang merupakan perusahaan bergerak pembiayaan. PT. Federal International Finance (FIF) Gresik sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas 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, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang?
4. Variabel apakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja

karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang?

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 351) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan external, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Siagian (2008: 300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya.

Robbins (2006: 793) mengemukakan stres merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan seseorang atas kondisi yang terjadi biasanya berupa kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan terutama mengenai aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan dari tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam

Khoiriyah (2009:24), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekeliling para pekerja dan mampu mempengaruhi diri karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Abidin (2009:520), lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh para pekerja untuk mampu bekerja secara optimal dan produktif. Maka lingkungan kerja harus ditangani atau didesain dengan baik sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Berdasarkan laporan tim produktifitas *International Labour Office* (ILO) hal pertama yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja dari para karyawan adalah menjamin agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang telah memenuhi syarat sehingga para pekerja mampu melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya (Pramudyo, 2010:3).

Berdasarkan uraian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tatanan internal maupun eksternal dari sebuah organisasi atau perusahaan baik mengenai penataan ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, maupun suatu tatanan yang berada di luar organisasi atau perusahaan. Dan lingkungan kerja juga memiliki suatu iklim kerja dimana apabila suatu iklim kerja memiliki nilai positif maka akan memberikan suatu kenyamanan bagi para pekerja untuk menjalankan pekerjaannya.

Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2008:67) mengatakan pengertian kinerja adalah: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Dharma (1993:212) "Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang".

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya maka penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *explanatory*, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. *Eksplanatory research* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tentang ada tidaknya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang yaitu sebanyak 72 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, jadi sampel penelitian yaitu sebanyak 72 sampel.

Jenis Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui kuisisioner dan

wawancara kepada responden. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang di peroleh dari dokumen-dokumen Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang, seperti gambaran umum perusahaan, falsafah, visi, misi perusahaan, struktu organisasi perusahaan, pembagian tugas karyawan, kegiatan usaha, dan gambaran umum penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara dan juga penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pemilik Indonesia Jersey yaitu Jamalludin. Pemberian kuisisioner dilakukan pada karyawan Indonesia Jersey untuk mengetahui persepsi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang disarankan. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan *software* SPSS 23.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23. Untuk mencegah terjadinya masalah-masalah dalam penggunaan analisis regresi maka terlebih dahulu dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Namun sebelum melakukan uji regresi dan uji asumsi, dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian apakah sudah valid dan reliabel atau belum. Uji ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Model Regresi Berganda menurut Mudrajat Kuncoro (2009:236), analisis regresi berganda tersebut dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja
b₀ : Konstanta
b₁ ... b₄ : Koefisien arah regresi
X₁ : Stres Kerja
X₂ : Lingkungan Kerja Fisik
e : Kesalahan pengganggu (*error*)

Pengujian Hipotesis

Pada umumnya dalam melakukan pengujian hipotesis ada dua macam cara pengujian, yaitu Pengujian Hipotesis Secara Simultan (bersama-sama) dan Pengujian Hipotesis Secara Parsial (masing-masing).

HASIL ANALISIS

Hasil Uji Validitas

Nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item yang digunakan pada kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang berlaku maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji *Kolmogrov – Smirnov* menunjukkan bahwa signifikansi dari masing-masing variabel independen yang dilihat dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,977 ($0,977 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data masing-masing variabel independen yang digunakan untuk model regresi berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0,1. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel independen bebas dari masalah multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-

titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda
Tabel 4.1
Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

		(Standardized Coefficients) Beta	t hitung	Sig.
Kinerja (Y)	Konstanta		4.966	0.000
	X1	-0.391	-3.886	0.000
	X2	0.451	4.487	0.000

Sumber: data diolah

Dari hasil regresi linier berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kinerja akan menurun sebesar 0,391 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₁ (Stres Kerja). Jadi apabila Stres Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja menurun
2. Kinerja akan meningkat sebesar 0,451 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₂ (Lingkungan Kerja), Jadi apabila Lingkungan Kerja Fisik mengalami peningkatan, maka Kinerja akan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis uji t, dapat diketahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4.2
Tabel Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
Regression	922.368	2	47.240	0.000
Residual	673.618	69		

Total	1595.986	71		
-------	----------	----	--	--

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 nilai F hitung sebesar 47,240. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 69) adalah sebesar 3,130. Karena F hitung > F tabel yaitu 47,240 > 3,130 atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Stres Kerja (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂)).

2. Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 4.3
Tabel Uji Parsial

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.
Kinerja (Y)	X1	-3.886	1.995	0.000
	X2	4.487	1.995	0.000

Sumber: data diolah

- a. t test antara X₁ (Stres Kerja) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = -3,886. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) adalah sebesar -1,995. Karena -t hitung < -t tabel yaitu -3,886 < -1,995 atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X₁ (Stres Kerja) terhadap Kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Stres Kerja atau dengan meningkatkan Stres Kerja maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- b. t test antara X₂ (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 4,487. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) adalah sebesar 1,995. Karena t hitung > t tabel yaitu 4,487 > 1,995 atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X₂

(Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja Fisik atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

PEMBAHASAN HASIL

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konveksi injers Malang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t atau uji parsial dimana uji parsial merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Dan pada hasil penelitian ini dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Tingkat stres kerja karyawan yang meningkat akan dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila karyawan memiliki nilai stres kerja yang rendah maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa Isnaini (2015) yang meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja karyawan Redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan signifikan sedangkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika stres kerja telah mencapai puncaknya yang dapat dicerminkan dari kemampuan pelaksanaan pekerjaan, maka stres tambahan akan cenderung tidak mampu menghasilkan perbaikan dalam pekerjaannya. Terbukti karyawan Indonesia jersey yang mengalami tingkat stres tinggi tersebut akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan rasa stres yang dialaminya, dimana karyawan akan menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dalam pekerjaannya, akan merasa tidak tenang dan bosan dengan rutinitas,

dan juga akan dapat mempengaruhi pola makan karyawan tersebut saat belum mencapai target. Akibat lain yang terjadi yaitu kinerja karyawan akan ternilai nol yakni tidak ada pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut yang ternilai dan berarti dalam perusahaan, hal ini dapat dikarenakan karyawan menjadi sakit atau tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaannya lagi, karyawan akan merasa putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan tanggung jawabnya, bahkan juga karyawan tersebut memungkinkan untuk diberhentikan.

Pada penelitian ini, Stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa apabila stres kerja karyawan meningkat semakin tinggi maka akan dapat mempengaruhi menurunnya tingkat kinerja karyawan. Stres kerja karyawan merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berpikir, dan kondisi karyawan. Apabila stres kerja terjadi semakin besar dan terus-menerus dimana hal ini akan dapat mengganggu pelaksanaan seluruh kegiatan karyawan dan hal ini mampu berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga perusahaan dituntut untuk mengendalikan stres kerja karyawannya agar tidak terlalu tinggi atau tidak terlalu rendah

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pula bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa Isnaini (2015) yang meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja karyawan Redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan

bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iin Melidasari.

Sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti (2001) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Perhatian terhadap lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, karena akan berguna dalam membantu kelancaran jalannya suatu perusahaan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekeliling karyawan dapat menunjang para karyawan khususnya pada karyawan di perusahaan konveksi injers Malang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaannya dengan lancar. Ketika ruangan dirasa memberikan suhu udara yang baik, sirkulasi udara yang tidak panas, akan menjadikan karyawan menjadi mampu untuk berkonsentrasi secara maksimal. Begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja di sekeliling karyawan dirasa kurang nyaman maka hal ini mampu menjadikan kinerja karyawan menjadi turun, dan apabila kinerja karyawan turun sudah dipastikan akan dapat merugikan perusahaan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan konveksi injers Malang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya, sehingga sudah dapat dipastikan bahwa karyawan merasakan kenyamanan untuk bekerja di perusahaan konveksi injers Malang ini. Dan nantinya ketika lingkungan kerja di tempat kerja semakin ditingkatkan dalam artian perusahaan mencoba menambah fasilitas yang mampu menunjang aktivitas karyawan menjadi semakin lancar maka akan dapat meningkatkan semangat para karyawan untuk terus menghasilkan kinerja yang baik guna menunjang reputasi dari perusahaan konveksi injers Malang itu sendiri.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Khoirunnisa Isnaini (2015) yang menyatakan

bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo.

Selain itu, secara parsial yang memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan adalah pada variabel stres kerja, dimana variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara negative dan signifikan, sedangkan variabel lainnya yaitu lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif. Oleh karena itu dapat dikatakan apabila stres kerja meningkat sedangkan variabel lingkungan kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan turun, begitu pula sebaliknya apabila stres kerja menurun sedangkan variabel lingkungan kerja tetap konstan maka akan membuat kinerja karyawan menjadi meingkat. Dan pada perusahaan konveksi injers Malang ini perlu diadakan suatu pengendalian mengenai stres kerja, bagaimana mengelola stres kerja tersebut dengan baik sehingga membuat kinerja karyawan terus meningkat. Dan lingkungan kerja karyawan menunjukkan pengaruh positif secara signifikan yakni ketika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan pun juga ikut meningkat.

Dalam penelitian ini secara simultan dan parsial seluruh variabel bebas yakni stres kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel stres kerja menunjukkan pengaruh negative namun hal tersebut dapat dikendalikan dengan cara melakukan pengelolaan dan pengendalian dari stres kerja itu sendiri yang terjadi pada karyawan di perusahaan konveksi injers Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stres Kerja dan Lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karya Karyawan Perusahaan Konveksi Indonesian Jersey Malang. Dengan kata lain semakin terkendalinya stres kerja dan semakin baiknya lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karya Karyawan

Perusahaan Konveksi Indonesian Jersey Malang. Dengan kata lain semakin terkendalinya stres kerja, semakin meningkat pula kinerja

3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karya Karyawan Perusahaan Konveksi Indonesian Jersey Malang. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka semakin pula meningkat kinerja
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karya Karyawan Perusahaan Konveksi Indonesian Jersey Malang dibandingkan variabel Stres Kerja

Saran

1. Stres kerja dari hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, sebaiknya pihak perusahaan mampu memberikan informasi yang sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh para karyawan di Perusahaan Konveksi Injers Malang, sehingga hal ini mampu menjadikan karyawan bekerja secara nyaman dan tidak merasa terintimidasi serta tidak merasakan tekanan dan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu untuk lingkungan kerjanya, suhu udara atau sirkulasi udara, serta fasilitas kantor sebaiknya ditambah dan diperbaiki kembali ketika ada yang mengalami kerusakan sehingga mampu membuat karyawan untuk merasakan rasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik lagi.
2. Mengingat Stres kerja dan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel

lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya difokuskan dan membahas tentang lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian dengan membahas tentang lingkungan kerja non fisik.
2. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan menggunakan skala interval berupa rating (skala Likert) sebagai alat ukurnya. Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert sejumlah lima (5) yaitu, sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan ganjil, berjumlah lima (5) skala ini memiliki kecenderungan yaitu responden yang tidak memahami pernyataan yang diberikan pada kuesioner cenderung akan menjawab ragu-ragu.
3. Masalah subyektifitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden. Hal ini disadari oleh peneliti sebagai keterbatasan dalam penelitian yang menggunakan data primer.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal. 2009. *Studi Literatur Tentang Lingkungan Kerja Fisik Perkantoran*. Journal Online: <http://jurnal.sttn-batan.ac.id/wpcontent/uploads/2010/03/C-16.pdf>
- Atmosoeparto, Kisdarto, 2002. *Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dharma, A. 1993. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*.

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi. Edisi Tujuh*. Terjemahan oleh Gina Gania. Erlangga, Jakarta.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Website: <http://id.pdfsb.com/>
- Kreitner, dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Balai Aksara, Jakarta.
- Pramudyo, Anung, 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Journal Online: jurnal.umy.ac.id/index.php/jbti/article/view/.../198
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen SumberDaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. 2006. *Teori-teori Stres Kerja*. Website: <http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-stres-kerja.html>
- Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006, *Metode Penelitian Survei* (Editor), LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdasyar. 2009, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *SumberDaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sondang P. Siagian 2008. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*. C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wulan, Lucky. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Online: http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%29.pdf