

**ANALAI SI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA PDAM KOTA BATU 2019)**

**Oleh :**

**Joshua L. Manullang**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya**

**jmanullang7@gmail.com**

**Dosen Pembimbing :**

**Dodi Wirawan I., SE., M.Com, Ph.D, CPHR**

*ABSTRACT*

*The objective of the research is to investigate the impact of the work environment and work stress on employee's performance at PDAM Kota Batu by adopting multiple regression analyses. The population included all permanent employees a total of 85 people. The sampling method used was saturation sampling. The result indicates that f-test show employees performance variable had a significant impact to work environment and job stress. t-test shows that the work environment had a significant impact on work performance, and job stress had a significant impact on work performance as well. The relationship between independent variables and the dependent variable is 0,763. A coefficient determination test shows that 57,3% of employee's performance variable is affected by the work environment and job stress. While 42,7% are affected by another factor.*

*Keyword: Work environment, Job Stress, Employees Performance*

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Batu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasinya adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PDAM Kota Batu berjumlah 85 orang. Metode sampling yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Berdasarkan hasil penelitian, dari hasil uji f dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan stress kerja. Hasil uji t dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,763. Hasil uji koefisien determinasi, menemukan bahwa 57,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu Lingkungan kerja, dan stress kerja. Sedangkan 42,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja, 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 dalam suatu sektor bisnis, sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menunjang segala proses produktivitas serta pelayanan konsumen secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Mengelola manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas adalah tugas manajemen sdm disebut sebagai aset perusahaan yang sangat vital di dalam suatu perusahaan, sebab fungsi dan peran sumber daya manusia tersebut sebagai pengatur jalannya operasional di dalam perusahaan yang tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya.

SDM 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 perusahaan. Pencapaian keberhasilan dan eksistensi suatu perusahaan belum dapat diraih jika peran kinerja karyawan di suatu

perusahaan belum dapat berjalan secara optimal. Kinerja karyawan

adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2012).

Menurut Mangkunegara (2013a) kinerja karyawan berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). 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, 2013a). Kinerja karyawan memiliki sifat yang berkesinambungan terhadap berjalannya kegiatan operasional di dalam suatu perusahaan, sehingga pengaruhnya berbanding lurus dalam output yang nantinya akan dihasilkan oleh perusahaan. Apabila tingkat kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal maka kualitas output yang diraih akan menjadi maksimal. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan yang nantinya dapat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya (Siaigian, 2013). Dari beberapa faktor tersebut, faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja berkaitan langsung dalam berjalannya proses kerja yang dilakukan karyawan ditempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) 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. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif yang dapat membuat karyawan semangat di saat bekerja dan menjamin keselamatan para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan tenang tanpa ada perasaan yang mengancam keselamatan. Dengan demikian kinerja karyawan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan 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. Kondisi lingkungan yang nyaman bagi karyawan akan memberikan kesan positif dalam mempengaruhi para karyawan untuk bekerja lebih semangat, serta meningkatkan daya konsentrasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang buruk bagi karyawan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi karyawan saat bekerja, dalam jangka panjang lingkungan kerja yang buruk dapat berpotensi meningkatkan kondisi stres pada karyawan.

Dalam memperhatikan tingkatan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan juga memperhatikan kondisi karyawan di saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan. Jika seorang karyawan memegang beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu berat, maka hal tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Menurut Handoko (2011) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan karena manusia tersebut kurang mampu untuk mengenali tingkat kemampuannya dalam beraktivitas, keterbatasan kemampuan manusia untuk menghadapi aktivitas diri tersebut yang dapat menimbulkan kondisi 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 (Siaigian, 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.

Menurut Anatan dan Ellitan (2007) dampak negatif yang ditinjau dari efek stres kerja ialah terhadap gangguan kesehatan, baik mental maupun fisik yang menyebabkan menurunnya tingkat kinerja individu, sedangkan dampak positif stres kerja dapat digunakan sebagai motivator dalam memacu peningkatan kinerja.

Dalam jangka pendek, stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan daya berkonsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja karena kelelahan fisik akibat terlalu terbebani oleh tekanan pekerjaan dan mengakibatkan tidak optimalnya kinerja yang di hasilkan oleh karyawan. Kemudian dalam jangka panjang, stres kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan karyawan mengalami frustrasi yang berlebihan, yang dapat menurunkan kedisiplinan kerja pada tingkat absensi kehadiran karyawan, dan bahkan karyawan yang terlalu lama menahan stres pada akhirnya tidak akan mampu lagi bekerja, dan dapat memicu karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan.

Dalam menciptakan kesetaraan sosial akan pelayanan kebutuhan untuk seluruh masyarakat daerah, pemerintah daerah mendeklarasikan suatu kebijakan

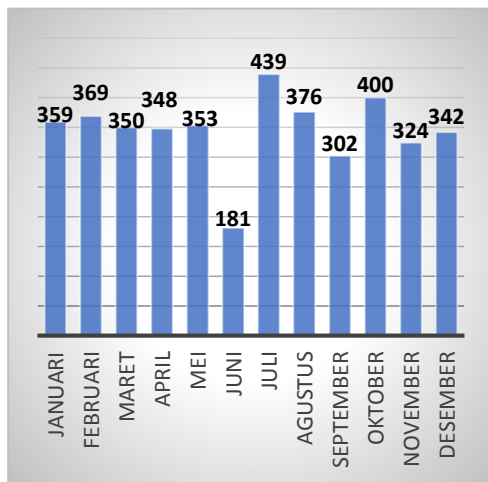
jaminan kebutuhan air melalui Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM merupakan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah badan usaha milik pemerintah daerah, yang melaksanakan fungsi pelayanan menghasilkan kebutuhan air minum/air bersih bagi masyarakat, diharapkan dapat memberikan pelayanan akan air bersih yang merata kepada seluruh lapisan masyarakat, membantu perkembangan bagi dunia usaha dan menetapkan struktur tarif yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan masyarakat. Artinya PDAM memiliki dua fungsi, yaitu fungsi pelayanan kepada masyarakat dan fungsi menambah penerimaan daerah.

Dalam hal ini keberadaan PDAM sebagai BUMD dapat membantu memenuhi kebutuhan masyarakat, menunjang bagi perkembangan kelangsungan dunia usaha dan perkembangan ekonomi di daerah, percepatan pembangunan di daerah, karena air bersih yang dihasilkan PDAM merupakan barang yang essensial yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Di sisi lain dengan menjual air bersih ini PDAM diharapkan juga memiliki efisiensi sehingga memiliki kemampuan dalam memupuk dana dan menghasilkan keuntungan, yang juga merupakan kontribusi bagi PAD. Dana dari PAD ini yang kemudian diharapkan mampu menunjang terselenggaranya rencana pembangunan di daerah, dan hasil pembangunan itu pada akhirnya dapat dinikmati kembali oleh masyarakat. Maka sejalan dengan itu agar PDAM berjalan dengan tujuan dan fungsinya, memerlukan pengelolaan yang baik dan benar dengan memperhatikan segala kekuatan, kelemahan, peluang

dan ancaman yang dimilikinya, dalam upayanya makin mensejahterakan masyarakat di era otonomi ini.

Dapat dilihat di Lampiran 2 disimpulkan bahwa kehadiran PDAM Kota Batu dalam menyediakan air bersih untuk warga ternyata sangat dibutuhkan oleh masyarakat Batu itu sendiri. Seperti kita bisa lihat, jumlah permintaan pengadaan pipa air bersih tiap bulan yang tinggi, yang pada bulan Agustus 2018, mencapai 155 permintaan.

Namun dapat dilihat di gambar dibawah ini, performa PDAM Kota Batu dalam melayani masyarakat Batu itu sendiri juga masih kurang. Data dibawah ini membuktikan bahwa tingginya jumlah keluhan pelanggan tiap bulan masih terbilang tinggi. Grafik dibawah ini merupakan data jumlah laporan pengaduan PDAM Kota Batu.



Berdasarkan data Laporan Pengaduan bisa dilihat bahwa pada bulan Januari 2018 jumlah pengaduan yang dilakukan pelanggan berjumlah 359 laporan, Februari 2018 369 laporan, Maret 2018 350 laporan, April 2018 348 laporan, dan Mei 2018 353 laporan. Terjadi penurunan pengaduan pada bulan Juni 2018 yaitu hanya terdapat 181 laporan, namun

pada bulan Juli 2018 terjadi kenaikan laporan pengaduan, mencapai 439 Laporan, dan bulan itu menjadi jumlah laporan tertinggi untuk tahun 2018, pada bulan Agustus 2018, jumlah pengaduan mengalami penurunan mencapai 376 laporan, dan mengalami penurunan kembali dalam bulan September 2018 mendapatkan 302 laporan, namun peningkatan pengaduan terlihat lagi di bulan Oktober 2018, dengan menerima pengaduan mencapai 400 laporan, dan di bulan November 2018 mencapai 324 laporan, dan pada bulan Desember 2018 mencapai 342 laporan.

Dari Gambar diatas, bisa disimpulkan, bahwa kinerja karyawan PDAM Kota Batu tidak konsisten, bisa dilihat dari tiap bulan jumlah komplain pelanggan sangat tinggi. Kemungkinan alasan mengapa kinerja karyawan PDAM Kota Batu tidak konsisten, karena yang pertama stress kerja yang dialami karyawan sangat tinggi, dan yang kedua lingkungan kerja PDAM Kota Batu yang tidak mendukung.

Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja PDAM Kota Batu terbagi menjadi tiga, yaitu lingkungan kerja di lapangan, lingkungan kerja di gudang, serta lingkungan kerja di kantor. Dengan banyak tekanan yang dihadapi karyawan PDAM Kota Batu di lapangan, di kantor, dan di gudang seperti banyak pelanggan yang komplain ke pekerja lapangan, penemuan bahwa telah terjadi pencurian pipa air di lapangan, ruang gudang yang penerangan lampu kurang, serta suara-suara bising bersumber dari banyaknya jumlah pelanggan yang harus di layani oleh PDAM Kota Batu, serta suara mobil, motor, dan bus lewat yang harus

dihadapi oleh karyawan yang ada di kantor.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, penyebab yang membuat stress karyawan PDAM Kota Batu sendiri adalah beban kerja yang berlebihan, tidak ada jam istirahat di PDAM Kota Batu, kelelahan karyawan PDAM Kota Batu baik yang bekerja di lapangan maupun di gudang dan kantor, tekanan yang dihadapi pada saat menghadapi komplain pelanggan, mengejar pelanggan yang masih mempunyai utang pembayaran air yang belum dibayar, serta beban kerja yang dihadapi PDAM Kota Batu saat lembur atau terjadi bencana alam yang merusak jaringan pipa air di kota Batu.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan “*explanatory research*”. Menurut Singarimbun dan Efendi (2008) *explanatory research* (penelitian penjelasan) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis

Pemilihan dari jenis penelitian *explanatory research* ini bertujuan untuk menguji penetapan hipotesis agar dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh variabel independen, dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian observasi di lapangan (*field research*) guna untuk pengumpulan data primer pada objek

yang diteliti untuk memenuhi keperluan data yang dibutuhkan. Selain itu pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner, dan wawancara kepada para karyawan PDAM Kota Batu.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Menurut Arikunto (2010) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Populasi yang digunakan oleh penelitian adalah semua karyawan PDAM Kota Batu pada tahun 2019 yang berjumlah 85 orang karyawan. Karena jumlah populasinya kurang dari 100 objek orang maka pemilihan teknik *sampling* jenuh atau sensus yang akan digunakan, yaitu keseluruhan populasi PDAM Kota Batu dijadikan sebagai sampel/responden.

Sumber data penelitian ini didapat dari hasil jawaban para responden seluruh karyawan PDAM Kota Batu dengan skala *likert* menggunakan interval (data berjenjang). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Dengan skala *likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel lalu ditetapkan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016).

Model instrumen yang akan dipakai sebagai alat pengumpulan

data di dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner, yang nantinya akan diisi oleh responden karyawan PDAM Kota Batu. Setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju sebagai pilihan jawaban dan skor untuk setiap item pernyataan. Antara lain sebagai berikut :

**Tabel 1. Skor Jawaban Kuisioner**

Jawaban	Skor/Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STT (Sangat Tidak Setuju)	1

Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan karena mempunyai berbagai pertimbangan sebagai berikut:

1. Mempunyai banyak kemudahan, seperti dalam menyusun pernyataan memberi skor, serta skor yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor yang lebih rendah.
2. Mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan berdasarkan intensitas sikap tertentu.
3. Luwes dan fleksibel.

Untuk mendapatkan ketepatan data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka perlu suatu tindakan pengujian instrumen data agar data kuesioner yang diterima dapat pergunakan. Melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas yaitu suatu pengujian tiap-tiap butir pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner. Data di katakan valid apabila terdapat kesamaan antara data

yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, dan hasil penelitian yang reliabel, apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016).

Untuk menguji kuesioner dalam penelitian ini menggunakan analisis SPSS meliputi pengujian segi validitas dan reliabilitas terhadap 85 responden karyawan PDAM Kota Batu.

Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Proses pengukuran yang bertujuan untuk melihat pernyataan atau pertanyaan di dalam kuesioner, apakah mampu untuk mengungkapkan suatu esensi yang tepat saat diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji tingkat validitas pada instrumen yang telah ditetapkan, penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan memperhatikan tabel *item-total correlation*. Nilai koefisien suatu instrumen dapat diketahui valid tidaknya dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha < 0,05$  maka instrumen dinyatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha > 0,05$  maka, instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto (2010) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Untuk menguji tingkat reliabilitas pada instrumen yang telah ditetapkan, penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan memperhatikan tabel *reliability statistics* dan melihat nilai dari *cronbach's alpha*. Apabila kriteria koefisien korelasi yang dipakai untuk menunjukkan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 dalam pernyataan atau pertanyaan kuesioner maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel/handal (Arikunto, 2010).

Dalam menyatakan reliabilitas instrumen dengan interval, kriteria interpretasi terhadap koefisien korelasi dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval	Kriteria
0,800 s/d 1,000	Sangat Kuat
0,600 s/d 0,800	Kuat
0,400 s/d 0,600	Cukup Kuat
0,200 s/d 0,400	Lemah
0,000 s/d 0,200	Sangat Lemah

Untuk memperoleh hasil instrumen yang lebih akurat, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2011) terdapat beberapa syarat pengujian asumsi klasik sebelum menggunakan analisis regresi berganda, sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen agar diperoleh nilai yang tidak bias dan efisien pada persamaan regresi. Dimana uji asumsi klasik bertujuan untuk memperoleh hasil persamaan regresi yang memiliki sifat (Best Linier Unbiased Estimator/BLUE). Pada penelitian ini

uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Adapun penjabarannya ialah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian terhadap kenormalan data dilakukan dengan menggunakan one sample kolmogorov smirnov test berdasarkan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka data terdistribusi normal, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 atau 5% berarti data tidak terdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila terjadi korelasi terhadap variabel bebas, maka model regresi dapat dinyatakan terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Santoso, 2007). Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan ialah lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2), metode yang di gunakan untuk mendeteksi terdapat multikolinieritas dalam penelitian ini adalah Tolerante and Variante Inflation Factor (VIF). Apabila  $VIF < 10$  dan tolerante  $< 1$  maka variabel independen tidak terjadi multikolinieritas, tetapi jika  $VIF > 10$  maka variabel independen tersebut mempunyai problem multikolinieritas dengan variabel independen.



### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) tujuan dari uji asumsi regresi berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tidak berubah maka disebut homoskedastisitas, namun apabila varian residualnya berbeda atau berubah maka disebut heteroskedastisitas. Cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2011) ialah dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik teratur dan membentuk suatu pola melebar atau menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah dilakukannya pengujian uji asumsi klasik dan memperoleh hasil instrumen yang akurat, selanjutnya dapat dilakukan proses analisis regresi linear berganda, Menurut Sugiyono (2016) regresi linier berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk memuat analisis dari nilai variabel (Y) atas (X).

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda di

dalam penelitian ini dapat diketahui apakah variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi atau tidak oleh variabel independen lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara parsial dan simultan pada PDAM Kota Batu. Data skala pengukuran yang dikumpulkan merupakan data non metrik dengan menggunakan alat uji melalui rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

X1 : Variabel independen pertama

X2 : Variabel independen kedua

$\beta_1$  : Nilai Koefisien regresi variabel independen pertama

$\beta_2$  : Nilai Koefisien regresi variabel independen kedua

e : Standar Error

Pada hipotesis pertama dalam penelitian ini diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Batu.

Penggunaan uji F dalam pengujian hipotesis pertama ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel secara keseluruhan pada variabel independen dimasukkan kedalam model regresi apakah memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $< \alpha$  0,05 atau 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan

secara simultan terhadap variabel dependen sehingga layak digunakan. Namun apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $> \alpha 0,05$  atau 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Pada hipotesis kedua dan ketiga penelitian ini diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Batu.

Pengujian hipotesis parsial di penelitian ini menggunakan uji parsial uji t, yang dimaksudkan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat probabilitas signifikansi  $t < 0,05$  atau 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen sehingga layak digunakan. Namun apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat probabilitas signifikansi  $t > 0,05$  atau 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

## ANALISIS

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai

keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam Tabel 4.4.

Dari Tabel di bawah dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel**

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.806	0.000	0.213	Valid
X1.2	0.839	0.000	0.213	Valid
X1.3	0.789	0.000	0.213	Valid
X1.4	0.818	0.000	0.213	Valid
X2.1	0.870	0.000	0.213	Valid
X2.2	0.808	0.000	0.213	Valid
X2.3	0.721	0.000	0.213	Valid
X2.4	0.826	0.000	0.213	Valid
X2.5	0.851	0.000	0.213	Valid
Y1	0.752	0.000	0.213	Valid
Y2	0.840	0.000	0.213	Valid
Y3	0.845	0.000	0.213	Valid
Y4	0.783	0.000	0.213	Valid

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2010) menjelaskan tentang reliabilitas, "Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik"

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai

koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	0,829	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,872	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,817	Reliabel

Dari Tabel diatas diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

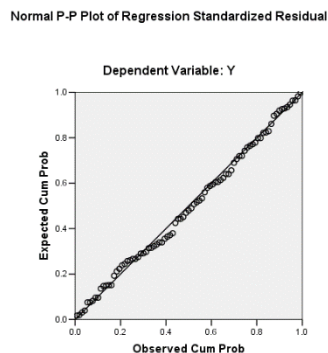
Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73912362
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.945

**Tabel 7. P-Plot**



Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.945 (dapat dilihat pada Tabel 6) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara

pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

**Tabel 8. Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.872	1.147
X2	0.872	1.147

Berdasarkan Tabel diatas, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Lingkungan kerja adalah 0.872
- Tolerance untuk Stres Kerja adalah 0.872

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Lingkungan kerja adalah 1,147
- VIF untuk Stres Kerja adalah 1,147

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi

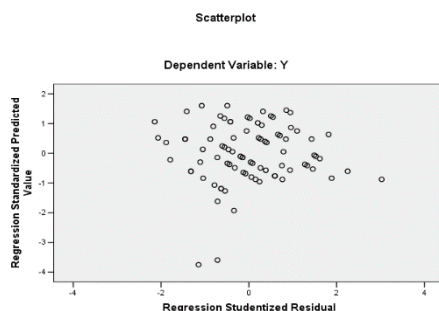
tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

**Tabel 9. Uji Scatterplot**



Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh

antara variabel bebas, yaitu Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Berdasarkan pada Tabel 4.8 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,468 X_1 - 0,458 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,468, artinya semakin meningkat lingkungan kerja PDAM Kota Batu, semakin meningkat kinerja karyawan yang ada di PDAM Kota Batu.
- Koefisien regresi  $b_2$  sebesar -0,458, artinya semakin meningkat stress kerja karyawan PDAM Kota Batu, semakin menurun kinerja karyawan PDAM Kota Batu.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja dan Stres Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat

(Kinerja Karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.8 diperoleh hasil adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,573. Artinya bahwa 57,3% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 42,7% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan Stres Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.763, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- A. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
- B. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

**Tabel 10. F-tabel**

F Hitung	57.296
Sig. F	0.000
F Tabel	3.108

Berdasarkan Tabel diatas nilai F hitung sebesar 57,296. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db regresi = 2 : db residual = 82) adalah sebesar 3,108. Karena F hitung  $>$  F tabel yaitu  $57,296 > 3,108$  atau nilai sig F (0,000)  $<$   $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ )).

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

**Tabel 11. Uji t.**

Variabel Dependen	Variabel Independen	t.	Sig.
Y	X1	6.131	0.0000
	X2	-6.001	0.0000

**$H_1 : \beta \neq 0$  : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil t test antara  $X_1$  (Lingkungan kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 6,131. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 82) adalah sebesar 1,989. Karena t hitung  $>$  t tabel yaitu  $6,131 > 1,989$  atau nilai sig t (0,000)  $<$   $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Lingkungan

kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan kerja atau dengan meningkatkan Lingkungan kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

**$H_2 : \beta \neq 0$  : Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil t test antara  $X_2$  (Stres Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 6,001. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 82) adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu 6,001 > 1,989 atau nilai sig t (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (Stres Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Stres Kerja atau dengan meningkatkan Stres Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja PDAM Kota Batu, dan stress kerja karyawan PDAM Kota Batu, mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Batu. Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui:

1. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga PDAM Kota

Batu harus memperhatikan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja PDAM Kota Batu, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan PDAM Kota Batu.
3. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi stress kerja karyawan PDAM Kota Batu, maka semakin rendah kinerja karyawan PDAM Kota Batu
4. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat . Untuk itu dengan PDAM Kota Batu memperhatikan Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan kerja, dan memperhatikan kondisi stress karyawan PDAM Kota Batu, karena peningkatan lingkungan kerja dan stress kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kota Batu itu sendiri.
2. Bagi peneliti selanjutnya, variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat

penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L. dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta. Bandung
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Astianto, Anggit. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Brealey, E. 2002. *Ten Minutes Stress Relief*. Cassell. London
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Universitas Dipenogoro. Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Andi Offset. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BFPE. Yogyakarta
- Hersey, Paul, Blanchard, K.H., and Johnson, E. Dewey. 2008. *Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources*. New Jersey. Prentice Hall
- Isnaini, Khoirunnisa. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojongso*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Khoso, Aijaz Ali, Kazi, A. Subhan, Ahmedani, M. Munir, Ahmed, Muneer, and Khoso, Imitaz Ahmed. 2016. *The Impact of Workplace Environment that Affect Employee's Performance in Private Hospital of Hyderabad, Pakistan*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013a. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013b. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L and Jackson, John H.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku ke Dua*. Salemba Empat. Jakarta



- Makhbul, Z.M., and D. Idrus. 2009. *Work Stress Issue In Malaysia*. Viewed 4 December 2019. [https://www.researchgate.net/profile/Zafir\\_Mohd\\_Makhbul/publication/286145961\\_Work\\_stress\\_issue\\_s\\_in\\_Malaysia/links/566669c308ae192bbf928159.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Zafir_Mohd_Makhbul/publication/286145961_Work_stress_issue_s_in_Malaysia/links/566669c308ae192bbf928159.pdf)
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nasina, Teoh, and M. Hasmi. 2018. *Work Stress Toward Work Environment, Management Support And Employee Satisfaction Among Employees Of Public Organization*. Viewed 4 December 2019. [https://www.researchgate.net/publication/322981431\\_Work\\_Stress\\_Toward\\_Work\\_Environment\\_Management\\_Support\\_and\\_Employee\\_Satisfaction\\_among\\_Employees\\_of\\_Public\\_Organizations#pfa](https://www.researchgate.net/publication/322981431_Work_Stress_Toward_Work_Environment_Management_Support_and_Employee_Satisfaction_among_Employees_of_Public_Organizations#pfa)
- Ningrum, Tria Diah. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Alam Lestari*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro
- Nitisemito, Alek S. 2006. *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Robbins, P. Stephen. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Erlangga. Jakarta
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Gramedia Grasindo. Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung
- Setiadi, Andri. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Intern Terhadap Kinerja Karyawam UD. Rezeki Surabaya*. Skripsi Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Siaigian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Grafindo Parsada. Jakarta
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi B Publisher. Yogyakarta