

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT *TICKETING* PT. GARUDA
INDONESIA *BRANCH OFFICE* SURABAYA**

OLEH :

SYAH PUTRA HAQ AKBAR

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang baik akan mampu membantu karyawan untuk mengurangi beban kerja dan rasa stress kerja yang dialaminya, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya" dengan menggunakan teknik sampling sampel jenuh / total sampling diperoleh sampel sebanyak 32 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Berganda, dilakukan pengujian Uji Validitas hasilnya valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, Uji Normalitas hasilnya data penelitian menunjukkan berdistribusi normal, Uji Asumsi Klasik menghasilkan lulus Uji Heteroskedastisitas dan lulus Uji Multikolinearitas. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,940 atau 94 %. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :1. Lingkungan kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya. 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya. 3. Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya. 4. Lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya. 5. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

A good work environment will be able to help employees to reduce workload and work stress, which will affect the performance of the employee. The

company always wants to improve the performance of its employees. This study takes the title "The Effect of the Work Environment, Workload and Work Stress on the Performance of Ticketing Unit Employees at PT Garuda Indonesia Branch Office Surabaya" by using a sampling technique saturated / total sampling obtained a sample of 32 respondents. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment, workload and work stress on employee performance. The method used is Multiple Regression Analysis, the validity test is valid, the Reliability test is reliable, the Normality Test results show that the data are normally distributed, Classical Assumption Test results in passing the Heteroscedasticity Test and passing the Multicollinearity Test. The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.940 or 94%. The conclusions of this study are as follows: 1. The partial working environment has a significant effect on the performance of PT Garuda Indonesia Branch Office Surabaya's Ticketing Unit employees. 2. Workload partially has a significant effect on the performance of PT Garuda Indonesia Branch Office Surabaya's Ticketing Unit employees. 3. Work stress partially has a significant effect on the performance of PT Garuda Indonesia Branch Office Surabaya's Ticketing Unit employees. 4. Simultaneous work environment, work load and work stress have a significant effect on the performance of PT Garuda Indonesia Branch Office Surabaya Ticketing Unit employees. 5. The work environment has the most dominant influence on the performance of PT Garuda Indonesia Branch Office Surabaya's Ticketing Unit employees.

Keywords: Work Environment, Workload, Work Stress, Employee Performancel

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap orang dalam melakukan tugasnya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dalam periode waktu yang sudah ditentukan. Faktor penghambat, terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan

yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja.

PT. Garuda Indonesia merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri penerbangan nasional Indonesia. Salah satu industri di Indonesia yang sedang mengalami dilema permasalahan adalah perusahaan di bidang jasa pelayanan transportasi. Hal ini pula yang dirasakan PT. Garuda Indonesia (persero) tbk. *Branch Office* Surabaya yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri maskapai penerbangan. Seiring dengan perjalanan perusahaan yang telah berpuluh-puluh tahun di dunia pelayanan transportasi udara, tidak menutup kemungkinan karyawan mengalami stress dengan adanya tantangan dan permasalahan yang muncul tersebut, dimana kegiatan kerja menuntut adanya target waktu, kerja dan beban kerja. Terutama dapat dirasakan oleh karyawan yang mengalami kejenuhan dikarenakan mengerjakan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang sehingga menjadi salah satu penyebab timbulnya stress dan tekanan yang dirasakan dampaknya oleh karyawan. Hal ini pula yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran, permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat pada ketidakpuasan karyawan meningkat ke segala aspek perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya ?
- 2) Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya ?

- 3) Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya ?
- 4) Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya?
- 5) Diantara lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis diantara lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

a. Aspek akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pengetahuan yang bermanfaat bagi dosen, mahasiswa, dan koleksi perpustakaan di kampus STIE Mahardhika Surabaya.

b. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Serta sebagai tolak ukur peneliti selanjutnya dalam memecahkan persoalan yang sama dalam dunia praktisi atau sebagai karya ilmiah serta dapat digunakan sebagai wawasan, sehingga dapat dijadikan bahan rujukan.

c. Aspek praktis.

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta bagi pihak perusahaan lain yang sejenis.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karya akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan Sumber Daya Manusia itu sendiri Ardana, dkk (2015 : 5). Dalam rumusan lain MSDM adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Nitisemito (2015 : 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampun memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3. Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

2.1.4. Stress Kerja

Menurut Robbins (2015 : 34), stress merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi dan kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stress yang tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

2.1.6. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen,

seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, dan proses penilaian kerja (Syafaruddin Alwi, 2015 :177). Istilah kinerja berasal dari *Job performance* atau *Actual performance* atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Aglis Andhita Hatmawan, 2015 dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan” yang dimuat di Jurnal Assets Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vol. 4, No. 1 Universitas PGRI Madiun. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja stres bagi karyawan. Dalam populasi penelitian ini digunakan adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) di Area Madiun Rayon Magetan. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dengan jumlah sampel 80 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan hasilnya dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil Regresi analisis menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh pada stres kerja karyawan PT PLN (Persero) di Area Madiun Rayon Magetan.
2. Edi Sutrisno, 2014, dengan judul “Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak” yang diterbitkan oleh Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 43 responden secara acak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja

terhadap kinerja karyawan. Metode yang dipergunakan adalah Analisis regresi Sederhana. Dilakukan pengujian Uji t diperoleh nilai $Sig < 0,05$ sehingga tolak H_0 terima H_1 artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Sri Rahayu Muhammad, 2016 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado” yang dimuat di Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 4, No.1 Tahun 2016, Universitas Sam Ratulangi, Manado. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple sampling dengan menggunakan rumus Slovin di dapat sebanyak 56 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M Sinaga, 2015, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot” yang diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Dan Organisasi, Vol. 6, No. 1, Institut Pertanian Bogor, Bogor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Data diperoleh dari 127 responden, Uji Chi Square digunakan untuk mengetahui sikap responden terhadap variabel beban kerja dan kinerja berdasarkan faktor demografik. Hasil Uji Chi Square

menunjukkan adanya perbedaan sikap berdasarkan demografik responden. Hasil Analisis Rank Spearman menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja, sementara untuk sub variabel lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot digunakan teknik analisis statistika *Structural Equation Modelling* berbasis varian dengan Metode *Partial Least Square (PLS)*, hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

5. Boy Aulia Sastra, Zulfadil, dan Kurniawaty Fitry, 2017, dengan judul "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru" yang diterbitkan oleh Journal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Vol. 4, No. 1, Tahun 2017, Universitas Riau. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja secara simultan dan sebagian pada kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang mempekerjakan 89 orang. Variabel penelitian yang digunakan adalah kompetensi karyawan dan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perhitungan parsial, kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan. Bersamaan dengan itu, kompetensi karyawan, beban kerja dan kinerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Albert Wibi Rahman, Marzolina dan Taufiqurrahman, 2015 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru” yang diterbitkan oleh Jurnal Online Mahasiswa, Vol. 2, No. 1, Tahun 2015, Universitas Riau. Penelitian dilakukan di rumah sakit Petala Bumi Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja perawat di rumah sakit Petala Bumi Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh rawat inap RSUD Petala Bumi yang berjumlah 35 orang dan seluruh populasi dengan metode sensus. Dilakukan analisis data dan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 20. Dari hasil pengujian secara simultan (*F-test*) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan hasil uji parsial (*t-test*) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu serta landasan teori yang dipergunakan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 2) Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 3) Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 4) Lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 5) Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti berusaha menemukan kebenaran yang berlaku umum untuk topik yang diteliti dan menguji teori serta hipotesis. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.6. Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut itu dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing butir-butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Apabila korelasi antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas (Ghozali, 2017 : 133).

Menurut pendapat Sugiyono dan Wibowo (2004) yang dikutip oleh Sujianto (2017 ; 105), bila korelasi (*Corrected Item Total Correlation*) tiap faktor positif dan besarnya lebih dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (lulus Uji Validitas).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan Uji Statistik *Cronbrach Alpha*. Suatu konstruk / variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbrach Alpha* > 0,70 (Nunnally , 1994 dalam Ghozali, 2017 : 48).

3.6.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak, Ghozali (2017 : 156). Jadi dalam penelitian ini Uji Normalitas untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histrogram dan dengan melihat *normal probability plot*.

Dasar keputusan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.4. Uji Asumsi Bebas Klasik

Uji Asumsi Klasik ini terdiridua pengujian uji yaitu Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut pendapat Ghozali (2017 ; 134), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat dilihat pada gambar *output SPSS* yaitu *Scatterplot* yaitu apabila titik – titik dalam gambar tersebut tidak ada pola yang jelas, titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda ditemukan adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih. Dalam model regresi berganda yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan kausal diantara variabel-variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas, Nugroho (2005) dalam Sujianto (2017 ; 79) menyatakan jika nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak boleh melebihi nilai 10 maka model tersebut terbebas dari multikolinieritas.

3.6.5 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y maka dihitung suatu koefisien yang disebut Koefisien Determinasi disimbolkan dengan *adjusted R²*. Pengujian Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Koefisien Determinasi berkisar dari nol sampai dengan satu ($0 \leq \textit{adjusted R}^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila *adjusted R²* = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, bila *adjusted R²* semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dan bila *adjusted R²* semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

3.6.6. Variabel Dominan.

Variabel dominan adalah variabel bebas yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Variabel dominan ini dapat diketahui dari *output SPSS* yaitu pada Tabel *Coefficients* pada kolom *Correlations Partial*, nilai yang paling besar adalah variabel dominan.

3.6.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Model analisis ini dipilih karena dalam penelitian ini dirancang untuk meneliti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan.

a = Konstanta.

b1 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja.

b2 = Koefisien regresi variabel Beban Kerja.

b3 = Koefisien regresi variabel Stress Kerja.

X1 = Lingkungan Kerja.

X2 = Beban Kerja.

X3 = Stress Kerja.

e = Standard Error

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji t / Uji Parsial

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka dilakukan Uji t atau Uji Parsial.

Hipotesis dalam Uji t / Uji Parsial adalah :

Ho : $b_i = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hi : $b_i \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5% (0,05).

Kriteria pengujian dalam Uji t / Uji Parsial adalah :

- a) Jika nilai *Sig.* < 0,05, maka Ho ditolak dan Hi diterima artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai *Sig.* \geq 0,05, maka Ho diterima dan Hi ditolak artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji F / Uji Simultan

Uji F / Uji Simulta dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

Hipotesis dalam Uji F / Uji Simultan adalah :

Ho : $b_i = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hi : $b_i \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5% (0,05).

Kriteria pengujian dalam Uji F / Uji Simultan adalah :

- a) Jika nilai *Sig.* < 0,05, maka Ho ditolak dan Hi diterima artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai *Sig.* \geq 0,05, maka Ho diterima dan Hi ditolak artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.3.1 Uji Validitas

Tabel 4.21

Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,716	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,905	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,822	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,735	Valid
Beban Kerja 1	0,687	Valid
Beban Kerja 2	0,835	Valid
Beban Kerja 3	0,876	Valid
Beban Kerja 4	0,819	Valid
Stress Kerja 1	0,792	Valid
Stress Kerja 2	0,819	Valid
Stress Kerja 3	0,906	Valid
Stress Kerja 4	0,845	Valid
Kinerja Karyawan 1	0,777	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,807	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,903	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,752	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur

tersebut itu dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing butir-butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Apabila korelasi antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas (Ghozali, 2017 : 133).

Menurut pendapat Sugiyono dan Wibowo (2004) yang dikutip oleh Sujianto (2017 ; 105), bila korelasi (*Corrected Item Total Correlation*) tiap faktor positif dan besarnya lebih dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (lulus Uji Validitas).

Hasil pengujian validitas atas data penelitian tertera dalam tabel 4.21 sehingga untuk masing - masing variabel tersebut dikatakan telah lulus Uji Validitas, karena nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih dari 0,3..

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Uji Reliabilitas bertujuan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali dalam waktu yang berbeda untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 4.22

Uji Reliabilitas

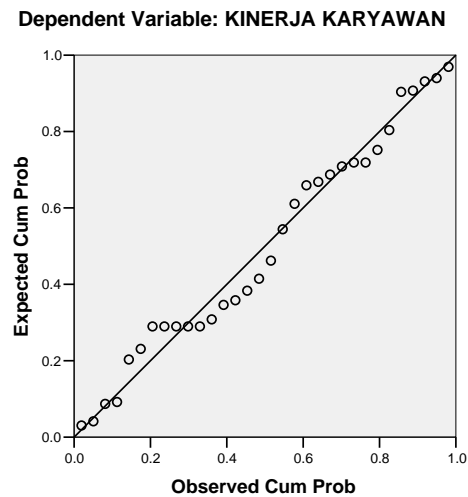
Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,977	Reliabel
Beban Kerja	0,978	Reliabel
Stress Kerja	0,978	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,971	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa masing – masing variabel telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel (lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk / variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbrach Alpha* > 0,70 (Nunnaly, 1994 dalam Ghozali, 2017 : 48).

4.3.3 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Uji Normalitas

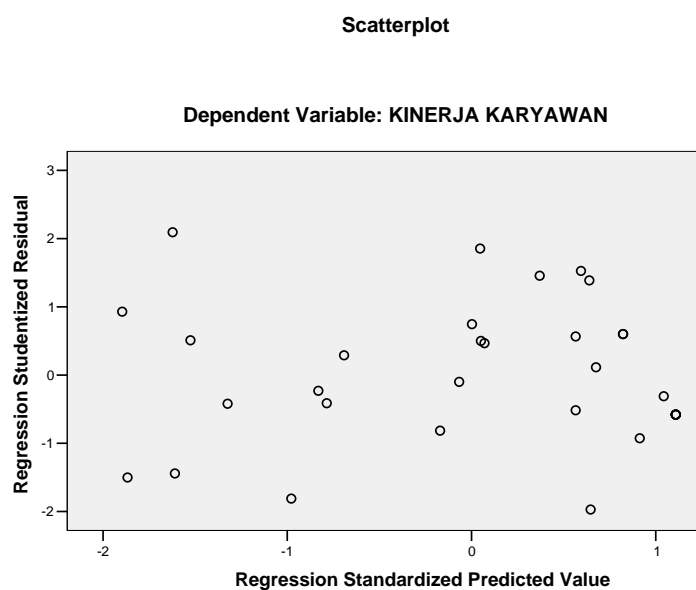
Sumber : Hasil olahan SPSS

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, adapun syarat Uji Normalitas yaitu dengan melihat dimana titik - titik akan membentuk garis diagonal miring kekanan. Dari gambar 4.1 data penelitian yang memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik - titiknya pada gambar tersebut mengikuti arah garis diagonal, Ghozali (2017 : 156)

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi berganda terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan gambar 4.2 maka dapat dijelaskan bahwa pada gambar *Scatterplot* data penelitian menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, dikarenakan titik – titik dalam gambar tersebut tidak ada pola yang jelas, titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, Ghozali (2017 ; 134).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dipergunakan untuk mengetahui apakah adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih.

Tabel 4.23

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	,118	8,477
	BEBAN KERJA	,117	8,569
	STRESS KERJA	,124	8,085

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 4.23 hasil olahan SPSS dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian terbebas dari unsur multikolinearitas. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas, Nugroho (2005) dalam Sujianto (2017 ; 79) menyatakan jika nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak boleh melebihi nilai 10 maka model tersebut terbebas dari multikolinieritas

4.3.5 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,940 atau 94 %. Hal ini menunjukkan

kontribusi (sumbangsih) variabel bebas yaitu lingkungan kerja(X1), beban kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 94 %. Sedangkan sisanya 100 %- 94 % = 6 % merupakan kontribusi pengaruh variabel - variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kompensasi, pelatihan kerja, budaya organisasi dan sebagainya.

Tabel 4.24

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,972 ^a	,946	,940	,95255	2,045

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

4.3.6 Variabel Dominan

Tabel 4.25

Variabel Dominan

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	LINGKUNGAN KERJA	,953	,529	,145
	BEBAN KERJA	,939	,343	,085
	STRESS KERJA	,944	,442	,115

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Variabel dominan adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat. Pada kolom *correlation* (

partial) tabel 4.25 diketahui nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0,529, beban kerja sebesar 0,343 dan stress kerja sebesar 0,442. Sehingga variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel lingkungan kerja, karena nilainya paling besar.

4.3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mendapatkan suatu persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.26

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,994	,544		1,829	,078
	LINGKUNGAN KERJA	,417	,126	,424	3,301	,003
	BEBAN KERJA	,246	,127	,249	2,193	,046
	STRESS KERJA	,308	,118	,327	2,607	,014

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 4.26 diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,994 + 0,417X_1 + 0,246 X_2 + 0,308 X_3$$

dari persamaan tersebut diatas mempunyai arti yaitu :

- 1) Koefisien konstanta (a) sebesar 0,994 memberi arti jika lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan stress kerja (X_3) semuanya mempunyai nilai nol satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,994 satuan.
- 2) Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,417 menunjukkan hubungan yang positif, jika lingkungan kerja (X_1) dinaikkan 1 satuan (dikalikan dengan nilai positif)

- 1) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,417 satuan dengan asumsi nilai variabel beban kerja (X_2) dan stress kerja (X_3) adalah nol. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja (X_1) diturunkan 1 satuan (dikalikan dengan nilai negatif 1) maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,417 satuan dengan asumsi nilai variabel beban kerja (X_2) dan stress kerja (X_3) adalah nol.
- 3) Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,246 menunjukkan hubungan yang positif jika beban kerja (X_2) dinaikkan 1 satuan (dikalikan dengan nilai positif 1) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,246 satuan dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_3) adalah nol. Begitu juga sebaliknya jika beban kerja (X_2) diturunkan 1 satuan (dikalikan dengan nilai negatif 1) maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,246 satuan dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_3) adalah nol.
- 4) Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,308 menunjukkan hubungan yang positif jika stress kerja (X_3) dinaikkan 1 satuan (dikalikan dengan nilai positif 1) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,308 satuan dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) adalah nol. Begitu juga sebaliknya jika stress kerja (X_3) diturunkan 1 satuan (dikalikan dengan nilai negatif 1) maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,308 satuan dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) adalah nol.

4.3.7 Uji Hipotesis

Dalam tujuan penelitian disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), beban

kerja(X_2) dan stress kerja(X_3) secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan(Y).

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1), (X_2) dan (X_3) secara individu (parsial) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Hipotesis yang dipergunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Dalam penelitian ini menggunakan nilai tingkat kepercayaan α sebesar 5%.

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh nilai *Sig* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,003 karena nilai *Sig* < 5% maka kesimpulannya adalah tolak

H_0 dan terima H_1 artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Beban Kerja (X_2)

Hipotesis yang dipergunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Dalam penelitian ini menggunakan nilai tingkat kepercayaan α sebesar 5%. Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh nilai *Sig* untuk variabel beban kerja sebesar 0,046 karena nilai *Sig* < 5% maka kesimpulan adalah tolak H_0 dan terima H_1 artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Stress Kerja (X3)

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (Stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Dalam penelitian ini menggunakan nilai tingkat kepercayaan α sebesar 5%. Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh nilai *Sig* untuk variabel stress kerja sebesar 0,014 karena nilai *Sig* < 5% maka kesimpulan adalah tolak H_0 dan terima H_1 artinya stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan program SPSS diperoleh tabel ANOVA (*Analysis of Varians*) sebagai berikut :

Tabel 4.27

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441,813	3	147,271	162,307	,000 ^a
	Residual	25,406	28	,907		
	Total	467,219	31			

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Uji Simultan atau Uji F untuk mengetahui apakah variabel -variabel bebas (X_i) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas (Y_i).

Hipotesis yang dipergunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (Lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ (Lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Dalam penelitian ini menggunakan nilai tingkat kepercayaan α sebesar 5%.

Berdasarkan tabel 4.27 mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 karena $Sig < 5\%$ maka kesimpulannya adalah tolak H_0 dan terima H_1 artinya lingkungan kerja, beban kerja, dan stress secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Mulyadi (2017:64), berdasarkan pendapat Mc Celland, karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Motivasi berprestasi yang tinggi ini harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerja. Menurut pendapat Goble(2015:19), dari sudut kajian individu pengaruh lingkungan terhadap kinerja lahir dari kajian “humanis” motivasi Maslow yang berpendapat bahwa faktor lingkungan (eksternal) sebagai tempat tingkatan/ hierarkhi kebutuhan-kebutuhan harus dipenuhi oleh umat manusia agar berperilaku positif dan baik yang tentunya sudah menjadi kesepakatan umum dengan perilaku baik inilah menjadi indikator dalam penilaian kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan lingkungan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individu. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lorsch & Lawrence yang dikutip oleh Hasketh & Kotter, (2016:31), menyatakan bahwa lingkungan sebagai sarana tempat kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mendukung kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad (2016) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Penelitian Rahman dkk (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru.

2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Kahneman dalam Warr (2015 : 33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad (2016) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Penelitian

Adityawarman, dkk (2015) memberi kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. Begitu juga penelitian Satra dkk (2017) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru.

3. Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Menurut Robbins (2015 : 34), stress merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi dan kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stress yang tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2005) yang dikutip oleh Tannady (2017 : 154) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu kualitas dan kemampuan karyawan, yang dipengaruhi oleh etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan. Sedangkan menurut Beehr dan Franz dikutip oleh Tarupolo(2015:17), mendefinisikan stress kerja sebagai

suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Ini artinya orang yang mengalami stress akan mengalami sakit dan akan mempengaruhi kondisi fisik karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2014), yang menyatakan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Penelitian yang dilakukan Wicaksono (2017) memberi kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero).

4. Lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersama – sama. Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang baik disertai meringankan beban kerja dan stress kerja secara bersama – sama maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Lingkungan kerja sebagai variabel paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Goble,2015:19), lingkungan sebagai sarana tempat kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mendukung kinerja.Dari sudut kajian individu pengaruh lingkungan terhadap kinerja lahir dari kajian “humanis”

motivasi Maslow yang berpendapat bahwa faktor lingkungan (eksternal) sebagai tempat tingkatan/ hierarki kebutuhan-kebutuhan harus dipenuhi oleh umat manusia agar berperilaku positif dan baik yang tentunya sudah menjadi kesepakatan umum dengan perilaku baik inilah menjadi indikator dalam penilaian kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan lingkungan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individu, Sedarmayanti (2017:35) menyatakan bahwa hubungan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dengan lingkungan yang mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka beban kerja dan stress kerja akan diminimalisir sehingga akan membawa dampak positif pada kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembuktian hipotesis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 2) Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 3) Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 4) Lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.
- 5) Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya.

5.2. Saran

Dengan memperhatikan hasil kesimpulan dari penelitian ini, maka saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya adalah :

- a) Pimpinan Unit *Ticketing* PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Surabaya disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja karyawan misalnya dengan memperhatikan kebutuhan alat – alat kerja, kondisi ruangan kerja dibuat sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan kinerja, hubungan komunikasi antara sesama karyawan serta antara karyawan dengan ditingkatkan lebih harmonis, memperhatikan kemampuan karyawan dalam memberi tugas agar tidak berlebihan, meningkatkan kualitas pengawasan terhadap karyawan, sehingga karyawan tidak merasakan beban kerja yang berat dan stress kerja. Apabila semua ini dilakukan dengan baik maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian bidang Manajemen Sumber Daya Manusia hendaknya mengganti atau merubah variabel – variabel penelitian ini sehingga menghasilkan penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, misalnya variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

