

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARTAWAN DI PT. MAKMUR ALAM LESTARI**

Oleh:

Tri Diah Ningrum (B11.2009.01794)

Pembimbing : Drs. Agus Prayitno,MM.

Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

2014

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of work stress on employee performance, the influence of the physical work environment on employee performance, the influence of non-physical work environment on employee performance and the effect of work stress, physical work environment and the non-physical work environment on employee performance in PT . Makmur Alam Lestari . The population is all employees of PT . Makmur Alam Lestari amounting to 549 employees. The sample in this study was 85 employees, the determination of the sample size using the formula Slovin. Regression data analysis techniques. The results of the analysis conducted, it was concluded that the influences of negative and significant correlation between job stress on employee performance in PT. Makmur Alam Lestari. There is positive and significant correlation between the physical work environment on employee performance in PT. Makmur Alam Lestari. There is positive and significant correlation between the non-physical work environment on employee performance in PT. Makmur Alam Lestari. There is influence between job stress and physical work environment non-physical work environment on employee performance in PT. Makmur Alam Lestari.

Keywords: Job Stress, Work Environment and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang produktif dan puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia inilah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi, maka penting bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi Septianto (2010:2).

Suatu perusahaan tentu mengharapkan pegawai bekerja secara produktif, dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda dalam mengarjakan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Namun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, tetapi masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2000) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sukamenyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa *rileks*, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara 2009:157). Selain stres kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang baik, karakter tugas dari pekerjaan dan pemberian dorongan sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Dan dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya pada akhirnya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat di kategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2001, h.21)

Dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Jika ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu bising, lingkungan kerja kurang bersih, akan berdampak pada kenyamanan karyawan. Menurut Nawawi (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misal penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut penelitian Mahardiani, dkk (2013) berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Kota Semarang”. Hasil analisis bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Mengenai yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Septianto (2010) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang”. Hasil analisis bahwa lingkungan kerja pada PT. Pataya Raya Semarang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak, stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak, tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Dan penelitian yang dilakukan Wahyudi (2006) berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil analisis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan di antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, variabel paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Informasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali adalah variabel gaya kepemimpinan.

Berkaitan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang cenderung adanya persamaan atas hasil pengaruh lingkungan kerja pada ketiganya, tetapi pada hasil penelitian Mahardiani, dkk dan Septianto yang sedikit berbeda, ada pengaruh yang positif antara stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menurut Yoanisa, dkk sedangkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Wahyudi dan Suryono faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja adalah gaya kepemimpinan. Adanya perbedaan dan persamaan antara penelitian tersebut yang

akan digunakan sebagai dasar untuk menguji apakah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja.

Sejalan dengan kondisi tersebut, PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang plywood pembuatan veneer dituntut untuk meningkatkan target pengiriman. Tugas-tugas karyawan pada PT. Makmur Alam Lestari ini adalah memproduksi barang mentah menjadi barang setengah jadi, bertanggung jawab atas produksi barang. Tanggung jawab tersebut yaitu pencapaian target penjualan, dan kualitas produksi. PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif sehinggadiharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, dan tujuan perusahaan dapat mudah tercapai. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Ruang kerja yang bagian pengopenan/pres terasa panas, suara mesin yang terlalu bising, kurang amannya penggunaan fasilitas operasi yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja fisik. Sedangkan dalam lingkungan non fisik dapat terjadi hubungan kurang harmonis antar karyawan atau pimpinan, kurangnya kesempatan untuk maju, perasaan tidak nyaman dengan mesin-mesin yang dapat membahayakan.

2. Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi dari manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2004:213) adalah bidang dai manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian organisasi maupun karyawan. Karyawan dengan sumber daya manusianya adalah sosok manusia dalam organisasi, msalnya perusahaan, yang memiliki ciri- ciri sangat berbeda dengan sumber produksi lainnya, seperti dengan kapital (modal) atau teknologi, fasilitas, uang , tanah, dan bahkan dengan ternak sebagai unsur produksi. Karyawan adalah manusia yang memiliki institusi, emosi, akal, harga diri dan kepribadian aktif, sedangkan unsur produksi lainnya tidak demikian.

Manfaat sumber daya manusia yaitu sebagai cabang dari manajemen yang merupakan satu jenis ilmu terapan yang dapat memberikan pedoman prinsip-prinsip atau kebenaran atau dasar yang dikemukakan dalam kehidupan nyata perusahaan untuk mencapai hasil tertentu (Manullang,2005:198). Prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh manajemen sumber daya manusia banyak ditemukan melalui praktik dan observasi umum tanpa penelitian dan eksperimen yang cukup diawasi, sehingga disangsikan validitasnya, dan oleh karenanya hanya dapat diberikan tabel generalisasi yang berguna untuk konsep teoritis saja. Tambahan pula karena objeknya adalah manusia, bukan benda mati, maka hubungan sebab akibat hanya sebagai estimasi saja (Manullang, 2005:198)

Pedoman-pedoman pokok yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia jelas dan pasti dapat menambah pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja melalui orang lain. Kehidupan organisasi untuk bagian yang lebih besar digerakkan oleh sumber daya manusia. Bahkan sumber daya manusia perlu lebih ditangani dan dipahami secara serius. Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi, dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya serta dimotivasi sedemikian rupa agar ia memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi. Sasaran dari sumber daya manusia adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien, dan itu hanya mungkin terwujud bila para manajer di dalamnya suatu organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia (Manullang, 2005: 198).

b. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001, h.67). Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Anwar Prabu Mangkunegara 2000, h.67)

Menurut Mangkunegara (2001, h.68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak darisimpiton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara,2005:28).

Menurut Mangkunegara (2009:157) seseorang dikatakan stres apabila dituntut untuk melakukan pekerjaan melampaui batas kemampuannya. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sukamenyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa *rileks*, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan apabila individu (karyawan) mengalami stres kerja yang sangat mengganggu keadaan fisiknya tentu saja akan berdampak terhadap kinerjanya dalam hal ini menurunnya kapabilitas kinerja (Handoko 2008:200).

d. Lingkungan Kerja

Sebagaimana diketahui stres kerja para karyawan dalam melaksanakan di pengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja dalam pelaksanaan tugasnya yaitu lingkungan kerja. Suasana kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan menjadikan karyawan lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan Nitisemito (2000:183). Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti,2001:1)

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Alex S. Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, menurut (Nitisemito,2004) terdiri dari :

- a. Dekorasi atau penataan ruang kerja
Bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan kesan rapi dalam bekerja. Karena penataan yang sedemikian rupa akan menambah

betah bagi karyawan untuk bekerja. Sehingga perlu secara rutin untuk mengubah penataan ruang kerja yang akan berguna untuk menghindari kebosanan.

b. Kebersihan

Kebersihan sangatlah penting artinya untuk menjaga kesehatan karyawan, sebab apabila kesehatan karyawan terganggu akan mempengaruhi produktivitas kerja dan secara tidak langsung akan mengganggu operasional perusahaan.

c. Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai akan membantu karyawan-karyawan lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Selain itu penggunaan lampu-lampu yang memadai juga akan membantu menjaga kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata.

d. Ventilasi

Ventilasi sangat berguna untuk kelancaran pertukaran udara atau kelancaran sirkulasi udara. Pertukaran udara yang baik akan menimbulkan kesegaran bagi fisik seorang karyawan. Adanya ventilasi itu juga akan membantu dalam pencahayaan karena sinar matahari secara tidak langsung akan dapat masuk, akan tetapi terlalu banyak ventilasi juga dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti pencurian.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

1. Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

- 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya
adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi

2) adanya perasaan puas di kalangan pegawai

Dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2) Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c. Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh

organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009) bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya”. Karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi.

3. Metode Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran,2006:56). Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel Terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat) (Handoko 2007:55). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:
 - a. Kinerja karyawan (Y)
2. Variabel Bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independent (bebas) (Handoko 2007:55). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Stres kerja(X1).
 - b. Lingkungan kerja Fisik (X2)
 - c. Lingkungan kerja Non Fisik (X3)

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian (Sugiyono,2005 : 57). Karakteristik tersebut adalah karyawan PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang total seluruh karyawan sebanyak 549 karyawan.

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro 2002). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah bagian produksi karyawan PT. Makmur Alam Lestari yang berjumlah 549 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari populasinya Djarwanto dan Subagyo (2000). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di gunakan maka, penulis memakai rumus Slovin (Umar, 2004) yaitu :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{549}{1+(549.0.10^2)} = 84,59$$

n = Sampel.

N = Populasi.

e = Tingkat kesalahan. Dalam penelitian ini ”e” ditetapkan sebesar 10 %.

Atas dasar perhitungan di atas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 84,59 orang, dibulatkan menjadi 85 responden agar hasil dari penelitian ini dapat lebih fit.

a. Metode Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai pengolahan data menjadi informasi karakteristik dan sifat-sifat data sehingga dapat dipahami dengan mudah dalam menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian. Baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah, angket. (Arikunto, 2006:160). Dalam penelitian ini menggunakan angket dalam bentuk skala Linkert dengan 5 jawaban.

Menurut Umar (2003:87), instrumen yang baik memenuhi 5 kriteria yaitu, (1) validitas, yaitu sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur yang ingin diukur, (2) reliabilitas, yaitu sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali, (3) sensitivitas, yaitu kemampuan suatu instrumen untuk melakukan diskriminasi, (4) objektivitas, yaitu data yang diisikan pada kuesioner terbebas dari penilaian yang subjektif, dan (5) fisibilitas, yaitu berkenaan dengan teknis pengisian kuesioner, serta penggunaan sumber daya dan waktu. Sebelum digunakan, instrumen dalam penelitian ini akan diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS, untuk mengetahui instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Untuk pengujian ini digunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria dalam pengujian ini jika:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak valid

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu, Uji multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas dan Uji autokorelasi (Ghozali, 2005:166).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang didistribusi normal atau mendekati normal. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual yaitu dengan *uji one sample kolmogorov-smirnov test*. Dalam uji ini akan digunakan uji one sample kolmogorov-smirnov test dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% (persen) atau 0,05. Uji satu sampel kolmogorov-smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis (Wiratna:2008:45):

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan *menggunakan nilai variance inflation factor (VIF)*. Kriterianya Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika ada korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2005). Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan *uji Durbin-Watson*. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan :

Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat *dengan menggunakan gambar Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola (Wiratna:2008:180).

4. Analisis Regresi

Hasil pengumpulan data akan dikumpulkan setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan akan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Alam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

Untuk menguji Hipotesis yaitu Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) sebagai berikut (Ghozali, 2005:77) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)
- X1 = Stres Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja Fisik
- X3 = Lingkungan Kerja Non Fisik
- e = Kesalahan variabel pengganggu

5. Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005:82). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Derajat kepercayaan = 5 %
2. Derajat kebebasan F tabel (α , k, n-k-1)
 $\alpha = 0,05$
k = jumlah variabel bebas
n = jumlah sampel
3. Menentukan F dengan rumus

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

- R² = koefisien determinan berganda
- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel bebas.

6. Uji Hipotesis

i. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2005:81)

Uji t dipergunakan untuk dapat melihat ada tidaknya pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

1. Menentukan formula Ho dan Ha

Ho : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh positif signifikan variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ha : $\beta \neq 0$, ada pengaruh positif signifikan variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Level signifikan

Sampel 125 orang, maka t tabel = t ($\alpha = 0,05$)

3. Menentukan thitung

$$\text{Thitung} = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

Sb = kesalahan standar koefisien regresi

4. Menentukan kriteria pengujian

Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 83). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2005: 83). Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

4. Hasil Penelitian

PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang di dirikan tanggal 20 Juni 2003 dihadapan Notaris Afrizal, SH, No. Anggota C-14246. Beralamat di Jalan Raya Peleen No. 56 kec. Gringsing Kab. Batang. Saat ini PT. Makmur Alam Lestari dipimpin oleh Aat Fahrul Fuad sebagai Manajer dan Achmad Arifin sebagai Kasie Persusahaan. PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang mempunyai usaha yang bergerak di bidang playwood yaitu pembuatan veneer.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja	0,683	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,830	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,754	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,817	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, karena diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliable.

Dengan jumlah sampel (n) adalah 85 dan tingkat signifikansi 0,05. Maka r tabel pada penelitian ini adalah: $r(0,05; 85-2= 83) = 0,213$. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Stres Kerja (X1)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Indikator 1	0,316	0,213	Valid
Indikator 2	0,377	0,213	Valid
Indikator 3	0,567	0,213	Valid
Indikator 4	0,501	0,213	Valid
Indikator 5	0,448	0,213	Valid

Lingkungan Kerja Fisik (X2)			
Indikator 1	0,432	0,213	Valid
Indikator 2	0,606	0,213	Valid
Indikator 3	0,770	0,213	Valid
Indikator 4	0,815	0,213	Valid
Indikator 5	0,545	0,213	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik(X3)			
Indikator 1	0,253	0,213	Valid
Indikator 2	0,672	0,213	Valid
Indikator 3	0,588	0,213	Valid
Indikator 4	0,620	0,213	Valid
Indikator 5	0,511	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (X3)			
Indikator 1	0,544	0,213	Valid
Indikator 2	0,684	0,213	Valid
Indikator 3	0,742	0,213	Valid
Indikator 4	0,718	0,213	Valid
Indikator 5	0,384	0,213	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah 2014

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mempunyai *item-total correlation* > 0,213 maka pertanyaan tersebut adalah valid.

- Uji Normalitas

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09636357
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.055
	Negative	-.084
		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.583

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Asymp sig) = 0,583 dimana nilai ini lebih besar dari sig 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

- Uji Multikolienaritas

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,966	1,036	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik(X ₂)	0,837	1,195	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	0,863	1,158	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai VIF untuk variable independent diantara 1-10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

- Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi

Autokol Negatif	tanpa kesimpulan	Daerah Durbin-Watson	Tanpa kesimpulan	Autokol Negatif
	du	1,961	4-du	4-du
	(1,575)	(1,721)	(2,279)	(2,425)

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Model regresi yang tidak terjadi autokorelasi jika nilai *Durbin-Watson* diantara du dan 4-du. Hasil nilai *Durbin-Watson* Tabel 4.14 yaitu $1,575 < 1,961 < 2,279$ berarti tidak terjadi autokorelasi.

- Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji *Glejser test* pada Tabel 4.15 terlihat bahwa semua variabel yaitu stres kerja, lingkungan kerja fisik dan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.253	1.932		.649	.518		
Stres_kerja	.099	.054	.203	1.844	.069	.966	1.036
Ling_Kerja_Fisik	-.016	.064	-.030	-.249	.804	.837	1.195
Ling_Kerja_NonFisik	-.023	.064	-.042	-.364	.717	.863	1.158

a. Dependent Variable: absut

lingkungan kerja non fisik mempunyai tingkat koefisien signifikan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada sampel penelitian. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 4.16
Nilai Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.661	3.050		4.151	.000
Stres_Kerja	-.477	.084	-.428	-5.641	.000
Ling_Kerja_Fisik	.478	.100	.389	4.770	.000
Ling_Kerja_NonFisik	.322	.101	.255	3.180	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Uji F untuk membuktikan secara simultan apakah terdapat pengaruh antara stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Lestari. Hasil ujinya sebagai berikut:

Tabel 4.17
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	981.076	3	327.025	32.891	.000 ^a
	Residual	805.347	81	9.943		
	Total	1786.424	84			

a. Predictors: (Constant), Ling_Kerja_NonFisik, Stres_Kerja, Ling_Kerja_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dengan tingkat signifikan 5% dan nilai F sebesar 32,891 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka ketiga variabel independen (stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan.

Dari perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji t

Variabel	T _{hitung}	Sig.
Stres Kerja	-5.641	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	4.770	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	3.180	0,002

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 4.19

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.532	3.15318	1.961

a. Predictors: (Constant), Ling_Kerja_NonFisik, Stres_Kerja, Ling_Kerja_Fisik
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah,2014

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,532 yang berarti bahwa variasi perubahan kinerja karyawan dalam arti naik dan turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5. kesimpulan dan saran

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data yang telah dijelaskan pada BAB IV, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang.
4. Terdapat pengaruh antara stres kerja, lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, menurut tanggapan responden terhadap

lingkungan kerja non fisik yang terendah adalah hubungan karyawan yang baik. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan mengingat tanggapan responden yang paling rendah. Karyawan tidak boleh mencampurkan urusan pribadi ke dalam pekerjaan yang dapat membuat kerja sama tidak baik.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Alam Lestari. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, menurut tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik yang terendah adalah suara mesin tidak mempengaruhi kenyamanan dan ruang kerja ditata ulang, sehingga tidak bosan. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan mengingat tanggapan responden yang masih rendah. PT. Makmur Alam Lestari harus memberikan fasilitas untuk menutup telinga sehingga suara mesin yang terdengar tidak terlalu bising, misalnya menyediakan kapas dan perusahaan harus menata ulang tempat kerja agar tidak monoton jika perlu memperluas tempat kerja dan memberikan tempat kerja yang nyaman.

Kemudian Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Alam Lestari Kec. Gringsing Kab. Batang. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, menurut tanggapan responden terhadap lingkungan stres kerja yang terendah adalah tanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan mengingat tanggapan responden yang paling rendah. Pimpinan harus mampu memberikan motivasi dengan memberikan pujian atas hasil kerja yang baik dan melakukan evaluasi untuk mengetahui apa aja yang kurang baik, sehingga karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

3. Menurut tanggapan responden terhadap kinerja karyawan yang rendah adalah mampu meningkatkan target. Diharapkan karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga mampu meningkatkan target dan lebih baik lagi jika dapat menaikkan produktivitas kerja mereka.