

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA SEJAHTERA LOGISTIK
SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

Zulfikar Arya Setiawan

(30701900185)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA SEJAHTERA LOGISTIK
SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Zulfikar Arya Setiawan

(30701900185)

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing,

Tanggal


Agustin Handayani, S. Psi, M. Si

8 Agustus 2025

Semarang, 8 Agustus 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung


Dr. Joko Kuncoro, S. Psi, M. Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja
Karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Zulfikar Arya Setiawan

30701900185

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 21 Agustus 2025

Dewan Penguji

1. Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si.
2. Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si., Psikolog
3. Agustin Handayani, S.Psi., M.Si.

Tanda Tangan

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 21 Agustus 2025

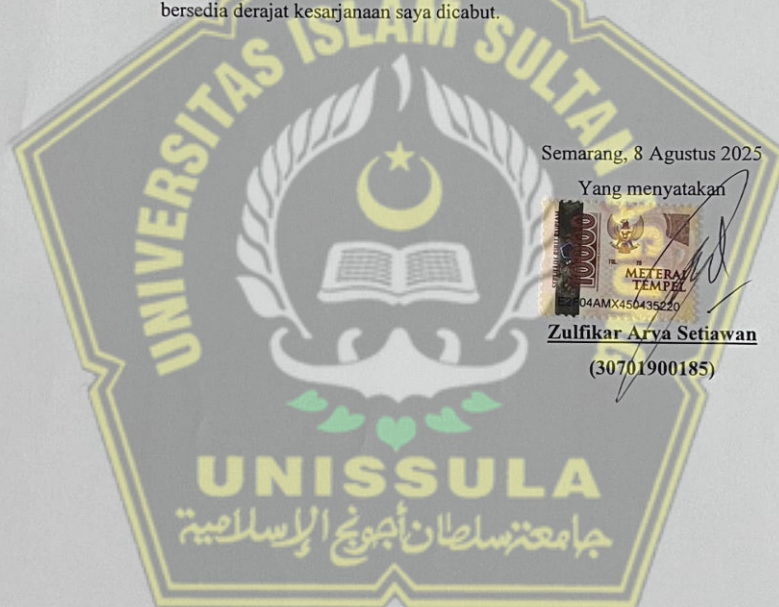
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Zulfikar Arya Setiawan dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka
3. Jika terdapat hal – hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



MOTTO

“ Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah, dia akan melihat (balasan)-nya”

(Q.S. Al Zalzalah : 7)

“ Satu - satunya perjalanan yang mustahil adalah perjalanan yang tidak pernah anda mulai.”

(Tony Robbins)

“ Ini bukan tentang uang atau koneksi, ini kesediaan untuk bekerja keras dan belajar lebih banyak dari semua orang. ”

(Mark Cuban)

“ Sebuah mimpi tidak menjadi kenyataan melalui sihir, itu memnutuhkan keringat, tekad, dan kerja keras. ”

(Colin Powell)



PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya tulis ini kepada :

Bapak dan Ibuku tercinta, Bapak Mohamad Asari, S.Km dan Ibu Kir Kis Retno Wulansari, yang senantiasa mendoakan setiap langkah, memberikan kasih sayang, serta memberi dukungan dan motivasi hingga sampai di titik ini hingga sekarang.

Dosen Pembimbing saya, Ibu Agustin Handayani, S.Psi, M.Si yang telah mendedikasikan waktu dan tenaga untuk membimbing saya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ini.

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah menjadi bagian cerita hidup saya.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-NYA yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya yang sederhana ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, semoga kita selalu mendapatkan syafa'at dari baginda Rasul.

Selama proses penulisan karya ini, penulis mendapatkan banyak kendala, rintangan, tantangan yang datang tanpa terduga, namun berkat dukungan dan bantuan, motivasi dan doa yang diberikan semua pihak secara moral maupun materil maka hal tersebut terasa mudah untuk dijalani. Penulis mengucapkan terimakasih dengan segala kerendahan dan ketulusan hati kepada :

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA sekaligus dosen yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar dalam membimbing penulis, meluangkan waktu dan tenaga, memberikan motivasi serta menjadi pembimbing yang hebat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Erni Agustina Setiowati, S.Psi, M.Si selaku wali dosen di fakultas psikologi yang telah membimbing dan memberikan saran serta nasihat selama proses perkuliahan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang selaku tenaga pengajar yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan pengalaman.
5. Bapak dan Ibu Staff TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, terimakasih atas bantuan dan kerja sama dengan memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi hingga skripsi ini selesai.

6. Ibu Kartika Windasari selaku Direktur PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk menjadikan PT Cipta Sejahtera Logistik sebagai tempat penelitian.
7. Seluruh karyawan PT Cipta Sejahtera Logistik Semarang, terima kasih karena telah meluangkan waktu untuk membenatu peneliti untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini.
8. Orang tua tercinta dan tersayang Ibu Kir Kis Retno Wulansari dan Bapak Mohamad Asari, S.Km, terima kasih selalu mendoakan di setiap langkah penulis dan memberikan kasih sayang serta dukungan penuh untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Keliek Rizky Aryawan, Kakak kandung penulis yang selalu menjadi cerminan dalam segala hal, memberikan nasihat, dan kasih sayangnya. Untuk mimpimu yang saat ini belum bisa tercapai saat ini penulis insha allah akan mewujudkannya.
10. Khavandi Artha Ridyan, S.M, Nur Hani Suryati, Amd, Arius Fedrinaldo, S.T, M.M, Mega Murti, S.E, sepupu - sepupu penulis, terima kasih atas dukungan dan dorongan penuh untuk menyelesaikan kuliah penulis.
11. Teman persjuangan skripsi terima kasih atas dukungan dan dorongan semangat menyelesaikan terutama, Muhammad Hilmi Muttaqien, S.S, , Arsyia Malino, S.Psi, Muhammad Helmi, dan Andrasapta.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Niken Dwi ayu pinasih, terima kasih telah selalu memberikan semangat selama penulis saat menyelesaikan skripsi.
13. Seluruh teman - teman Angkatan 2019 di Fakultas Psikologi yang telah menjadi bagian cerita hidup selama perkuliahan.
14. Seluruh teman - teman UKM bola basket UNISSULA yang telah berbagi pengalaman bersama selama perkuliahan.
15. Kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam hal apapu, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

16. Dan tidak lupa untuk berterima kasih pada diri sendiri, yang akhirnya dapat menyelesaikan perkuliahan ini dengan tenaga dan pikiran yang dicurahkan seluruhnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini mampu bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi khususnya bidang psikologi industri.

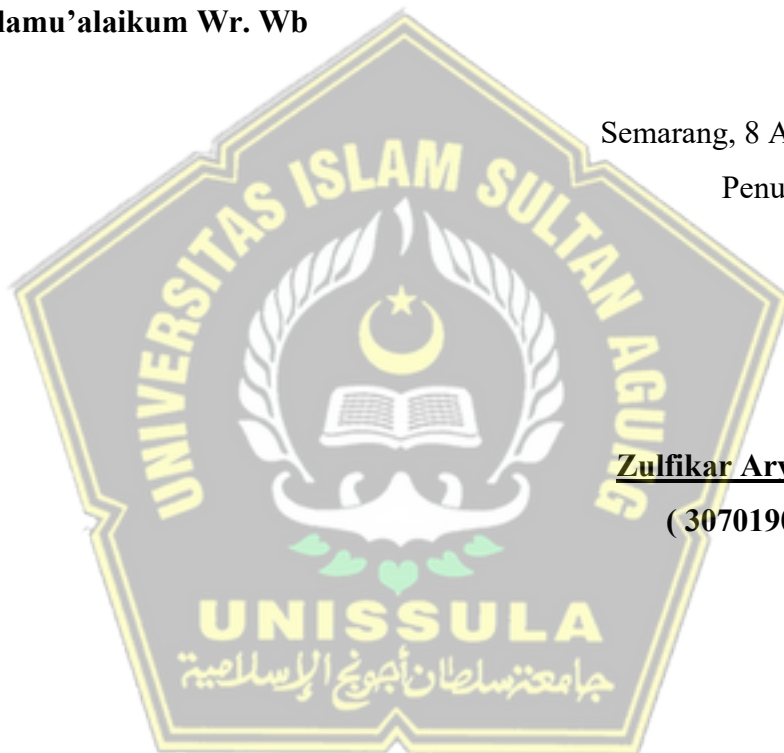
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 8 Agustus 2025

Penulis,

Zulfikar Arya Seiawan

(30701900185)



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Kinerja Karyawan.....	7
1. Pengertian Kinerja Karyawan	7
2. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	8
3. Aspek - Aspek Kinerja Karyawan.....	11
B. Lingkungan Kerja	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2. Faktor - faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
3. Aspek - aspek lingkungan kerja	15
C. Stres Kerja	17
1. Pengertian Stres Kerja	17
2. Faktor - Faktor yang memengaruhi Stres Kerja	18
3. Gejala - Gejala Stres Kerja.....	19
4. Aspek - Aspek Stres Kerja	21
D. Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik	22

E. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Identifikasi Variabel	24
B. Definisi Operasional	24
1. Kinerja Karyawan.....	24
2. Lingkungan Kerja.....	25
3. Stres Kerja	25
C. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel	25
1. Populasi	25
2. Sampel.....	26
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	26
D. Metode Pengumpulan Data.....	26
1. Kinerja Karyawan.....	27
2. Lingkungan Kerja.....	28
3. Stres Kerja	29
E. Validitas, Uji Beda Aitem dan Estimasi Koefisien Reliabilitas	30
1. Validitas.....	30
2. Uji Daya Beda Aitem	31
3. Realibilitas Alat Ukur.....	31
4. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	33
1. Orientasi Kancan	33
2. Persiapan Peneliti	33
3. Uji Coba Alat ukur	35
4. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	36
B. Pelaksanaan Penelitian.....	39
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	39
1. Uji Asumsi.....	39
2. Uji Hipotesis.....	40
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi Data Skor Kinerja Karyawan	42
2. Deskripsi Data Skor Lingkungan Kerja	43
3. Deskripsi Data Skor Stres Kerja.....	44

E. Pembahasan	45
F. Kelemahan Penelitian	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran	48
Daftar Pustaka	50
LAMPIRAN.....	54



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue print Skala Kinerja Karyawan	27
Tabel 2. Blue Print Skala Lingkungan Kerja	28
Tabel 3. Blue Print Skala Stres Kerja.....	29
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Kinerja Karyawan	34
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja	35
Tabel 7. Data Subjek Uji Coba Alat Ukur	36
Tabel 8. Rincian Beda Daya Aitem Skala Kinerja Karyawan	37
Tabel 9. Rincian Beda Daya Aitem Skala Lingkungan Kerja	38
Tabel 10. Rincian Beda Daya Aitem Skala Stres Kerja.....	38
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Kinerja Karyawan	41
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Kinerja Karyawan	42
Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kinerja Karyawan	42
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 16. Kategorisasi Skor Skala Lingkungan Kerja	43
Tabel 17. Deskripsi Skor Stres Kerja	44
Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kinerja Karyawan	42
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja.....	43
Gambar 3. Norma Kategorisasi Stres Kerja.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	55
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	63
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba.....	78
Lampiran D. Analisis Datas Data.....	84
Lampiran E. Surat Izin Penelitian	89
Lampiran F. Dokumentasi Penelitian.....	90



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA SEJAHTERA LOGISTIK SEMARANG

Oleh:

Zulfikar Arya Setiawan¹, Agustin Handayani²

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Blockbusters@std.unissula.ac.id¹

agustin@unissula.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang yang berjumlah 100 responden dan sampel penelitian ini sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 3 skala. Skala kinerja berjumlah 36 aitem dengan reliabilitas 0,933. Skala lingkungan kerja berjumlah 29 aitem dengan reliabilitas 0,919. Skala stres kerja berjumlah 15 aitem dengan reliabilitas 0,854. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil dari uji regresi berganda menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan memperoleh $R = 0,514$ dan $F_{hitung} = 53,337$ taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,01$) sehingga hipotesis pertama diterima. Uji korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan hasil $r_{x1y} = 0,632$ dengan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,01$), artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan maka hipotesis kedua diterima. Uji korelasi parsial antara stres kerja dan kinerja karyawan mendapatkan hasil $r_{x2y} = -0,705$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,01$), artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

*THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS
WITH EMPLOYEE PERFORMANCE PT. CIPTA SEJAHTERA LOGISTIK
SEMARANG*

By:

Zulfikar Arya Setiawan¹, Agustin Handayani²

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University Semarang

[*Blockbusters@std.unissula.ac.id*](mailto:Blockbusters@std.unissula.ac.id)¹

[*agustin@unissula.ac.id*](mailto:agustin@unissula.ac.id)²

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work environment and work stress on employee performance. This study uses a correlation quantitative method. The population in this study were employees of PT Cipta Sejahtera Logistik Semarang which amounted to 100 respondents and the sample of this study were 100 respondents. The sampling method used is saturated sampling. The measuring instruments used in this study amounted to 3 scales. The performance scale amounted to 36 items with a reliability of 0.933. The work environment scale amounted to 29 items with a reliability of 0.919. The work stress scale amounted to 15 items with a reliability of 0.854. Data analysis using multiple regression analysis and partial correlation. The results of the multiple regression test show that there is a significant positive relationship between the work environment and work stress with employee performance obtaining $R = 0.514$ and $F_{count} = 53.337$ significance level of 0.001 ($p < 0.01$) so that the first hypothesis is accepted. The correlation test between the work environment and employee performance obtained the results of $r_{x1y} = 0.632$ with a significance level of 0.001 ($p < 0.01$), meaning that there is a significant positive relationship between the work environment and employee performance, so the second hypothesis is accepted. Partial correlation test between work stress and employee performance obtained the results of $r_{x2y} = -0.705$ with a significance level of 0.001 ($p < 0.01$), meaning that there is a significant negative relationship between work stress and employee performance so that the third hypothesis is accepted.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting didalam keorganisasian atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran vital pada keberlangsungan organisasi, hal ini dikarenakan hanya manajemen sumber daya manusia yang menggunakan karya, karsa, serta cipta manusia melalui logika, perasaan, pengetahuan, serta ketrampilan (Ikut, 2023) Hal ini bisa diketahui karena perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia. Manusia ialah inisiator utama pada berjalan sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Proses mendayagunakan orang sebagai tenaga kerja secara manusiawi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Ini dilakukan untuk memaksimalkan potensi fisik dan mental mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya sebagian besar ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada tindakan yang diambil karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang diserahkan oleh perusahaan (Handoko, 2001). Tiap perusahaan menginginkan pegawai menyerahkan keikutsertaan yang baik, karena kontribusi yang baik dari karyawan bisa mengoptimalkan untuk perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain itu, karyawan yang memberikan kontribusi yang signifikan dapat menaikkan kinerja karyawan. Perihal ini krusial sebab perusahaan menghadapi tantangan yang bersangkutan dengan sumber daya manusia. Kendala sumber daya manusia merupakan rintangan bagi manajemen serta organisasi dalam mencapai tujuan mereka, karena efektivitas manajemen sering kali tercermin dalam kualitas tenaga kerjanya. Apabila individu sebagai sumber daya manusia kurang efektif dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara efektif. Dengan kata lain, keberlangsungan sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas karyawannya. Maka, sangat krusial untuk suatu organisasi untuk memandu tenaga kerjanya menuju hasil yang diharapkan.

Organisasi pasti memiliki tujuan. Dalam proses mencapai tujuan, hal ini pasti membuat organisasi memiliki target. Untuk mencapai tujuan tersebut, menghasilkan persaingan yang sangat ketat di tempat kerja. Sekarang ada banyak tantangan yang meningkatkan tekanan untuk mencapai tujuan organisasi. Stres dan penurunan kinerja dapat disebabkan oleh tuntutan kinerja yang tinggi dari perusahaan. Berbagai elemen dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan, disiplin kerja, kemampuan untuk melaksanakan tugas secara mandiri dengan pengawasan minimal, konsistensi kehadiran, dan kapasitas untuk berkolaborasi dengan efektif bersama pihak lain demi meraih misi (Mathis, 2006). Kinerja karyawan disebabkan oleh berbagai aspek, contohnya upah, lingkungan, budaya, kepemimpinan, serta motivasi kerja (Siagian, 2002).

Setiap perusahaan selalu memberikan target disuatu waktu untuk meningkatkan produktivitas Perusahaan akan menaikkan *review* yang baik untuk kepercayaan *customer*. Karyawan memiliki kecenderungan dalam melakukan tugas menganggap menjadi sebuah beban, jika tugas itu tidak memenuhi target dengan baik. Hal ini diperkuat oleh wawasan yang diperoleh dari wawancara peneliti dengan beberapa staf administrasi dan manajer pemasaran mengenai tugas-tugas yang mereka lakukan :

“ Saya sebagai manajer pemasaran cukup pusing dengan target pemasaran yang diberikan oleh Perusahaan dengan setiap satu bulan mendapatkan client baru untuk menggunakan jasa kita, kadang saya dan tim harus pergi ke luar kota untuk mendapatkan client dan saya menjadi jenuh unuk setiap bulannya dalam mencapai target perusahaan.” (A/ 22 Mei 2024)

“ Saya disini cukup lama menjadi karyawan, kadang saya merasa target yang diberikan masih terlalu berat untuk mememnuhi perlu effort tinggi yang harus dilakukan, saya ingin mengajukan resign namun mencari pekerjaan untuk masa sekarang sulit.” (WAN/ 22 Mei 2024)

“ Saya karyawan baru disini, baru 3 bulan dan saya disini belum bisa beradaptasi dengan baik selama menjalankan tugas, kadang juga manajer menegur saya harus focus dengan pekerjaan yang dilakukan, mejadikan banyak pekerjaan yang

menumpuk dengan deadline yang mepet membuat saya sering jatuh sakit.” (R / 22 Mei 2024)

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti, bisa dinilai bahwa terdapat persoalan kinerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang diberikan oleh perusahaan relatif berat untuk mencapai target dan jenuh dengan pekerjaan yang menjadikan stres oleh para pekerja.

Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mempertimbangkan faktor stres di tempat kerja. Stres kerja mengacu pada perasaan tertekan yang dihadapi karyawan ketika mengelola tanggung jawab pekerjaan mereka (Sinambela, 2017). Ini merupakan aspek kunci yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang mengalami terlalu banyak tekanan kerja dapat mengalami gangguan mental, emosional, dan fisik sebagai akibatnya. Menurut Ivanko (2018) Stres kerja muncul dari faktor internal dan eksternal yang mengarah pada keadaan tegang, dengan gejala-gejala yang dirasakan oleh siapa pun yang menghadapi tekanan di tempat kerja. Perusahaan terus menerus membuat perubahan untuk mengatasi masalah yang mengganggu kinerja karyawannya. Contoh pendekatan yang efisien dalam menangani kendala ini yakni dengan mengidentifikasi dan menilai sumber-sumber tantangan ini. Stres kerja dapat berasal dari tekanan lingkungan, dan setiap orang memiliki strategi uniknya sendiri untuk mengatasi keadaan yang penuh tekanan tersebut (Luthans, 2006).

Organisasi harus memiliki sistem manajemen yang mampu merencanakan dan memperbarui untuk tetap bersaing di dunia kerja. Handoko (2001) beranggapan Sumber daya esensial termasuk sumber daya manusia yang membawa energi, bakat, kreativitas, dan upaya untuk memenuhi tujuan organisasi. Kesuksesan perusahaan dilihat dari meningkatnya kinerja karyawan. Dengan begitu, tujuan perusahaan diharapkan dapat dicapai dengan baik. Seorang karyawan sebaiknya dianalisis atas beban kerjanya untuk mengurangi stres dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Sebuah perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya jika karyawan memiliki kinerja dan kualitas hasil kerja tidak memuaskan. Hasil pekerjaan yang tidak memuaskan akan disebabkan stres yang berlebihan. Karyawan yang mengalami stres dapat mengalami ketidakpuasan kerja,

yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Stres memengaruhi mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, dengan meningkatnya beban kerja yang menyebabkan tingkat stres yang lebih besar, dan hal yang sebaliknya juga berlaku. Menurut Wartono (2017) stres cukup menjadi faktor yang dominan dalam kinerja karyawan. Sebaliknya, masalah organisasi juga dapat berkontribusi terhadap stres kerja. Menurut Philip L. Rice (1993) dalam buku *stres and health*, seseorang dapat dikategorikan stres kerja apabila masalah perusahaan masuk dalam salah satu alasan terjadinya stres kerja.

Selain stres, lingkungan kerja pun sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah seluruh bagian yang terdapat di sekitar pekerja yang dapat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan, seperti menjaga kebersihan, mendengarkan musik, dan sebagainya (Nitisemito 1982). Lingkungan kerja fisik pada suatu perusahaan artinya situasi pekerjaan yang bisa menghasilkan nyaman pekerja dalam mencapai tujuan pada suatu perusahaan. Situasi kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan sakit, stres, gangguan konsentrasi, dan penurunan produktivitas kerja karyawan. Kenyamanan kerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh ruangan kerja yang panas dan tidak nyaman, peredaran udara yang buruk, ruang kerja yang terlalu sempit, atau lingkungan kerja yang tidak bersih. Memelihara kondisi fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, peredaran udara yang baik, penerangan yang cukup, dan tata ruang tempat kerja yang nyaman adalah cara untuk mencapai kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Karena lingkungan kerja memiliki kemampuan untuk membentuk hubungan kerja yang mengikat individu-individu yang bekerja di sana (Nitisemito, 1982). Hal ini dapat membantu mengurangi stres kerja akibat ketidaknyamanan yang disebabkan oleh komponen lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja yang terkontrol.

Kesimpulannya, kondisi lingkungan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kenyamanan karyawan saat menjalankan tugasnya. Hal ini tidak hanya mencakup aspek fisik seperti suhu dan pencahayaan, tetapi juga faktor non-fisik seperti hubungan interpersonal di antara karyawan dan antara staf dan supervisor. Manajemen perusahaan harus menumbuhkan lingkungan yang

mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti ini dapat membangkitkan semangat, memupuk persatuan dan kesatuan di dalam organisasi dan mendorong peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kondisi kerja yang segar, nyaman, aman, dan sesuai standar menciptakan lingkungan positif yang meningkatkan produktivitas karyawan. Selain faktor fisik, elemen non fisik seperti struktur organisasi, komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan, serta dukungan seperti bonus juga berpengaruh. Jika semua elemen ini terpenuhi, karyawan dapat merasa aman dan terpengaruhi untuk menaikkan kinerja. Hal ini dapat dimanfaatkan manajemen untuk mendorong semangat kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini mengambil subjek penelitian di PT. Cipta Sejahtera Logistik yang merupakan perusahaan yang berkiprah pada bidang jasa transportasi. Lingkungan kerja PT Cipta Sejahtera Logistik Semarang dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja eksternal yang letaknya pada area industri yang relatif panas, berhadapan dengan alat – alat berat yang membahayakan, serta kondisi barang ekspor yang tidak mudah rusak adalah suatu masalah yang wajib dihadapi karyawan, serta lingkungan internal kantornya yang cenderung kecil setiap ruangannya serta minim penerangan menjadi salah satu persoalan yang setiap hari dihadapi para karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan sebaiknya menunjang fasilitas yang baik buat para pekerja, salah satu misalnya dengan menambah penerangan pada setiap ruangan supaya lebih terperinci.

Target tinggi yang diberikan oleh PT Cipta Sejahtera Logistik, memerlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi guna memenuhi target - target yang diberikan. Situasi ini menyebabkan meningkatnya stres kerja di kalangan pegawai. Maka pengamatan dijalankan untuk menilai area kerja yang lebih bisa dikondisikan serta nyaman yang bertujuan untuk meminimalisir stres dan meningkatkan kinerja.

Tema penelitian serupa pernah dilakukan oleh Situmorang dan Karsudjono (2023) yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru. Penelitian ini terdapat perbedaan pada penggunaan alat ukur psikologi yang digunakan. Situmorang dan Karsudjono (2023). Aspek yang digunakan penelitian terdahulu adalah aspek lingkungan kerja

menurut Affandi (2018), aspek stres kerja menurut Siagan (2011), dan aspek kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017). Sedangkan penulis menggunakan aspek lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002), aspek stres kerja menurut Sukhla dan Srivastava (2016), dan aspek kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2001).

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, peneliti ingin mengerti lebih dalam tentang hubungan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Cipta Sejahtera Logistik Semarang ”.

B. Rumusan Masalah

Dimulai dari latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti menyajikan perumusan masalah sebagai berikut sebagai bahan pertimbangan:

Adakah hubungan lingkungan kerja serta stres kerja dengan kinerja karyawan PT Cipta Sejahtera Logistik Semarang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini guna menganalisis hubungan lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Berlandaskan tujuan dilakukannya sebagaimana diuraikan diatas, maka manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa meningkatkan pemahaman kita tentang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi serta masukan kepada stakeholder terkait, terutama atasan dan karyawan, PT. Cipta Sejahtera Logistik, untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada upaya yang disengaja, aktivitas, atau pelaksanaan tugas yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Menurut Mangkunegara (2005), Kinerja mencerminkan Standar dan volume hasil yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas yang ditanggung jawabkan kepada karyawan.

Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mencapai hasil yang terkait dengan peran mereka. Hal ini menunjukkan seberapa efektif seorang karyawan merampungkan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan adalah "tingkat karyawan mencapai persyaratan pekerjaan". Sementara menurut Manullang (2002) kinerja adalah ukuran beban kerja yang diharapkan dapat diselesaikan atau dihasilkan oleh seorang individu atau tim, sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi apakah seorang pekerja yang telah menyelesaikan tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya secara keseluruhan atau menggabungkan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dengan kemampuan yang dimiliki pekerja sesuai dengan tugas yang diberikan (Purnomo, 2018). Heryenzus dan Laila (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang tersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* pada dalam jangka waktu satu periode tertentu.

Menurut Wirakusumo, Sunaryo, & Priyono (2019) Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja nyata yang dihasilkan oleh karyawan, manajemen, atau seluruh anggota organisasi, hasil ini bisa dihitung dan bisa dikomparasi dengan kriteria yang sudah ditetapkan.

.Prasetyo dan Marlina (2019) kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang dihasilkan pegawai dalam menyelesaikan kewajiban yang diserahkan, baik berupa

hasil yang memuaskan atau kekurangan yang terjadi. Sementara pendapat Gibson (1997) kinerja didefinisikan menjadi output kerja yang selaras dengan misi organisasi, mencakup aspek-aspek contohnya mutu, efisiensi, serta berbagai standar efektivitas.

Matthis dan Jackson (2006) Kinerja karyawan secara signifikan berdampak pada kontribusi karyawan terhadap organisasi dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kinerja dapat berkembang, karyawan membutuhkan gaji yang kompetitif, kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan, kondisi kerja yang mendukung, perlakuan yang setara, penugasan yang selaras dengan kemampuan karyawan, pertolongan dalam perencanaan karier, serta *feedback* yang baik dari perusahaan.

Berdasarkan definisi kinerja karyawan yang telah dijelaskan, peneliti dapat sampai pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kualitas dan kuantitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2002) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Selain itu, menurut Handoko (2001) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

a) Motivasi

Unsur pendorong utama dalam menjalankan kewajiban adalah kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Kebutuhan ini secara inheren terkait dengan sifat manusia dan pengejaran hasil kerja yang optimal.

b) Kepuasan kerja

Rasa puas kerja mencerminkan perasaan individu pada hasil pekerjaan mereka. Ini terlihat dari tingkah positif pegawai saat melaksanakan tugas, meskipun menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

c) Tingkat stres

Stres ialah situasi gelisah yang berdampak pada emosi, proses berfikir, serta keadaan saat ini. Level stres yang tinggi bisa menghambat keahlian individu dalam menavigasi lingkungannya, sehingga berpotensi menginterupsi kemampuannya untuk menyelesaikan tugas secara efektif.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja mengacu pada lingkungan di mana seseorang melakukan tugas-tugasnya, termasuk faktor-faktor seperti pengaturan tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan.

e) Sistem kompensasi

Kompensasi mengacu pada imbalan yang diterima karyawan karena telah menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk perusahaan. Kompensasi yang memadai bisa menaikkan motivasi kerja pegawai.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan melibatkan pendefinisian aktivitas kerja secara sistematis untuk karyawan atau kelompok secara individu. Desain kerja wajib didefinisikan dengan baik untuk memastikan bahwa karyawan secara efektif melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Kasmir (2016) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Ini mengacu pada keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas. Kemampuan dan keahlian yang lebih besar memungkinkan penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat seperti harapan yang sudah ditentukan.

2) Pengetahuan

Karyawan yang punya pemahaman yang kuat terkait pekerjaan mereka cenderung menyumbang hasil berkualitas tinggi, sementara karyawan yang kurang memiliki pengetahuan mungkin tidak dapat bekerja secara efektif.

3) Rancangan kerja

Rancangan yang efektif memfasilitasi pegawai dalam meraih tujuan mereka. Ketika tugas pekerjaan disusun dalam urutan yang sistematis, hal ini meningkatkan ketepatan dan akurasi pelaksanaan tugas.

4) Kepribadian

Kepribadian setiap orang berbeda. Seseorang yang kepribadian yang baik akan mampu menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja mengacu pada dukungan yang mendorong karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Ketika seseorang menerima dorongan internal yang kuat bersama dengan dukungan eksternal, mereka cenderung termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif.

6) Kepemimpinan

Kepimpinan merupakan perilaku seseorang mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan untuk mengerjakan sesuatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan - kebiasaan dan norma - norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal - hal yang berlaku dan diterima oleh seluruh anggota perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka sebelum atau sesudah karyawan melakukan pekerjaan. Jika karyawan suka untuk melakukan pekerjaan, maka pekerjaan yang dihasilkan akan baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Situasi atau keadaan seseorang saat mengerjakan tugasnya Tata letak ruang kerja, pencahayaan, dan hubungan kerja antar sesama karyawan dan atasan adalah beberapa contoh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja kurang

kondusif, hal itu dapat menyebabkan suasana kerja yang tenang dan nyaman, yang akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun, jika lingkungan kerja kurang kondusif, hal itu dapat menyebabkan kegaduhan dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya akan menyebabkan karyawan kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Aspek - Aspek Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2001) menjelaskan aspek dalam kinerja sebagai berikut :

1) *Work of Quality*

Hal ini mengacu pada standar pekerjaan yang dicapai seperti kriteria yang sudah ditentukan, serta kesiapan yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas yang bertujuan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. Hal ini dicapai lewat peluasan wawasan serta keahlian seperti tuntutan ilmu pengetahuan, yang pada akhirnya mengarah pada hasil yang berharga.

2) *Promptness*

Merupakan sesuai atau tidaknya karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Karyawan harus menyelesaikan tugas mereka sesuai rencana dan tepat waktu agar mereka tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

3) *Inisiative*

Yaitu kesadaran diri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Seorang karyawan diharapkan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa bergantung pada atasan mereka.

4) *Capability*

Yaitu kemampuan dan keterampilan karyawan untuk memanfaatkan potensi dan sumber daya yang ada.

5) *Communication*

Yaitu interaksi dengan atasan atau karyawan untuk menyampaikan pendapat yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Solusi terbaik dapat dicapai melalui interaksi yang efektif.

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut :

- 1) Loyalitas, yang mencerminkan komitmen dan kesediaan untuk mengikuti, menerapkan, dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip dengan penuh kesadaran diri, dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku seorang karyawan dalam kegiatan sehari – hari.
- 2) Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 3) Kejujuran mengacu pada komitmen yang tulus dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta kemampuannya untuk menahan diri untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang dipercayakan kepadanya.
- 4) Ketaatan dapat diukur dengan menilai seberapa rajin karyawan mematuhi aturan dan peraturan.
- 5) Disiplin mencerminkan seberapa baik karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan dan mengikuti arahan yang diberikan kepada mereka. Hal ini dapat dipahami sebagai kesepakatan bersama antara pemimpin dan karyawan, yang dinyatakan melalui dokumen tertulis, komunikasi verbal, serta norma dan praktik yang telah ditetapkan.
- 6) Kerja sama diukur berdasarkan kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja agar berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan, yang mengarah pada hasil yang lebih baik.
- 7) Kepemimpinan diukur dari kemampuan karyawan untuk membimbing dan mempengaruhi orang lain, memiliki karakter yang kuat yang menghasilkan rasa hormat dan otoritas serta secara efektif memotivasi rekan kerja untuk berkinerja baik.
- 8) Kepribadian dinilai dari sikap, perilaku, kesopanan, dan menunjukkan sikap positif yang terlihat ramah dan tulus.

- 9) Inisiatif dinilai dari keaslian pemikiran dan pendekatan proaktif karyawan dalam menilai, menganalisa, menciptakan solusi, memberikan alasan, menarik kesimpulan, dan mengambil keputusan atas tantangan yang dihadapi.
- 10) Tanggung jawab mencerminkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif, memenuhi tenggat waktu, dan bersedia menerima risiko yang terkait dengan pekerjaannya.

Berdasarkan aspek - aspek yang sudah dijelaskan, peneliti menggunakan aspek kinerja menurut Sedarmayanti (2001) yaitu terdiri dari *work of quality*, *promptness*, *Inisiative*, *capability*, *communication*. Aspek yang dijelaskan berfungsi sebagai dasar teori untuk membuat alat ukur. Hal ini berguna untuk menentukan tingkat kinerja karyawan di PT. Cipta Sejahtera Logistik.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja fisik mencakup semua hal yang terkait dengan tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sunyoto (2012) menekankan bahwa lingkungan kerja sangat penting untuk keterlibatan pegawai dalam aktivitas kerja mereka.

Segala sesuatu dan elemen lingkungan kerja mempengaruhi organisasi atau perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan berdampak baik atau buruk pada kinerja atau kepuasan karyawan. Menurut Munandar (2004), lingkungan kerja mencakup elemen fisik dan sosial. Ini termasuk kondisi fisik tempat kerja, peralatan, jenis pekerjaan, hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja serta interaksi dengan orang di luar perusahaan, serta budaya, kebijakan, dan peraturan perusahaan.

Isyandi (2004) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, termasuk kelembapan, temperatur, ventilasi, dan kebersihan. Mangkunegara (2013) menekankan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik, psikologis, dan peraturan yang berpengaruh pada kepuasan dan produktivitas. Heizer dan Render (2015) mencatat bahwa lingkungan fisik berdampak pada kinerja dan keselamatan. Nitisemito (2002) menggambarkan

faktor-faktor di sekitar karyawan yang mempengaruhi kemampuan tugas, sementara Sutrisno (2010) menyoroti sarana dan prasarana yang mendukung efektivitas karyawan.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang telah diuraikan, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi sekitar yang dapat memberi dampak kepada karyawan ketika menjalankan tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya.

2. Faktor - faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Gie (2009) untuk mengembangkan lingkungan kerja yang efisien di dalam organisasi, beberapa faktor kunci perlu dipertimbangkan, termasuk :

a. Faktor penerangan

Pencahayaannya yang tepat dapat meningkatkan produktivitas pekerja dengan memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan cepat dan mengurangi kesalahan, sekaligus mencegah kelelahan mata.

b. Faktor warna

Untuk meningkatkan efisiensi karyawan, elemen ini sangat penting, sebab warna dapat mempengaruhi kesehatan mental mereka. Dengan memilih warna yang sesuai untuk dinding dan peralatan kerja, antusiasme dapat ditingkatkan sekaligus memastikan suasana kerja yang tenang tetap terjaga.

c. Faktor udara

Kualitas udara, terutama terkait suhu dan tingkat kelembapannya, memainkan peran penting.

d. Faktor suara

Untuk mengurangi gangguan kebisingan, disarankan untuk menentukan area terpisah untuk menyimpan peralatan yang menghasilkan suara, agar pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Menurut Sunyoto (2012) faktor lingkungan yang harus diperhatikan perusahaan sebagai berikut :

a. Hubungan karyawan

Hubungan individu dan kelompok adalah dua jenis hubungan yang ada dalam interaksi karyawan.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang terdapat kebisingan dapat mempengaruhi kurang baik untuk pekerja. Pekerja akan kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang jelas serta efektif bisa berdampak positif pada kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja dalam memajukan aktivitas perusahaan.

d. Penerangan

Penerangan juga bukan tentang penerangan listrik saja, namun juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi yang layak dapat memberikan dampak positif pekerja dalam menyelesaikan tugas.

f. Keamanan

Keamanan yang baik dapat menciptakan rasa aman bagi para pekerja akan menimbulkan kenyamanan dan ketenangan, dimana hal ini dapat mendorong semangat dalam melakukan aktivitas bekerja.

3. Aspek - aspek lingkungan kerja

Menurut Affandi (2018) aspek - aspek lingkungan kerja sebagai berikut :

1) Pelayanan kerja

Ini ialah elemen penting yang harus diprioritaskan oleh setiap organisasi untuk karyawannya. Dukungan yang berkualitas dari organisasi akan menginspirasi para pekerja untuk lebih berdedikasi, menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan membantu menegakkan reputasi organisasi melalui produktivitas dan perilaku mereka. Biasanya,

layanan karyawan mencakup berbagai aspek, seperti penyediaan makanan serta minuman, layanan kesehatan, fasilitas kamar kecil, dan sebagainya.

2) Kondisi kerja

Manajemen harus berusaha untuk mengoptimalkan kondisi kerja karyawan untuk menumbuhkan rasa aman di tempat kerja. Kondisi ini meliputi pencahayaan, suhu nyaman, kebisingan terkendali, ruang gerak, dan keamanan kerja.

3) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas. Hubungan yang positif di antara rekan kerja menumbuhkan motivasi dan antusiasme, sementara perselisihan dapat mengurangi keduanya, yang pada akhirnya mengarah pada penurunan produktivitas.

Menurut Nitisemito (2002) aspek - aspek yang terdapat pada lingkungan kerja yaitu :

1) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Melengkapi fasilitas tempat kerja yang dapat mendukung dan memudahkan tugas yang diberikan kepada karyawan.

2) Suasana atau kondisi kerja

Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang positif yang mendorong kenyamanan dan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, kebersihan, keamanan, kebisingan, dan lainnya berkontribusi terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Mengadakan lingkungan yang mendukung untuk pegawai membantu membina korelasi yang positif di antara teman kerja.

4) Hubungan antar bawahan dengan pimpinan

Dinamika antara pemimpin dan anggota tim karyawan menciptakan suasana kerja yang memotivasi karyawan untuk tetap bersama organisasi.

Berlandaskan aspek yang sudah diuraikan, peneliti menggunakan aspek dalam membuat skala lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) yang terdiri dari,

tersedianya fasilitas untuk karyawan, suasana atau kondisi kerja, hubungab pada rekan kerja, dan hubungan antar bawahan dengan atasan. Hal ini bermanfaat dalam mengetahui tingkat lingkungan kerja di PT. Cipta Sejahtera Logistik.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001). Stres yang terlalu berlebihan dapat berpengaruh kepada seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi yang disimpulkan pada tanda - tanda faal, psikologikal, dan somatik, adalah hasil dari kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadian, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi beberapa tuntutan yang diberikan kepadanya secara efektif (Fincham & dan Rhodes dalam Munandar, 2001).

Menurut Waluyo (2009) stres kerja juga dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stresor kerja. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi yang ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*job stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (King,2010).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara,2013). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans,2006) yang mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakterisikkan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal manusia.

Berdasarkan pengertian stres kerja yang dijabarkan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan stres kerja merupakan suatu kondisi tertekan para karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

2. Faktor - Faktor yang memengaruhi Stres Kerja

Sutherland dan Cooper (dalam Wijayaningsih, 2014) menyatakan faktor yang memengaruhi stres kerja meliputi :

a. Faktor penilaian kognitif

Stres adalah pengalaman pribadi seseorang yang didasarkan pada persepsi mereka terhadap keadaan, baik dari dalam maupun luar. Bagaimana seseorang menanggapi stres berbeda untuk setiap orang. Orang-orang memiliki rasa sakit yang ringan, sedang, atau berat, dan ada yang merasa tidak dapat berbuat apa-apa.

b. Faktor pengalaman

Proses belajar berarti bahwa jika Anda menghadapi masalah dengan sering dan dapat menanganinya dengan baik, Anda akan lebih mudah menyelesaikannya ketika Anda menghadapi masalah yang sama lagi.

c. Faktor tuntutan

Penanggulangan stres individu akan dipengaruhi oleh seberapa besar atau kecil tuntutan.

d. Faktor pengaruh interpersonal

Latar belakang dan pengalaman subjektif memengaruhi respons terhadap stres. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang masalah dapat membantu mengatasi stres.

Cooper (dalam Umam, 2012) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja sebagai berikut:

a. *Stressor* kondisi pekerjaan

Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

b. *Stressor* stres peran

Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan *stereotype* peran gender.

c. *Stressor* faktor interpersonal

Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

d. *Stressor* perkembangan karir

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi daripada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

e. *Stressor* struktur organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan

f. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

3. Gejala - Gejala Stres Kerja

Robbins dan Coulter (dalam Wijono, 2010) mengungkapkan gejala stres sebagai berikut :

a) Gejala fisik

Transformasi metabolisme, peningkatan detak jantung, tekanan darah, sakit kepala, dan risiko serangan jantung.

b) Gejala perilaku

Transformasi produktivitas, ketidakhadiran, perputaran karyawan, pola makan, konsumsi alkohol atau rokok, gelisah, dan gangguan tidur.

c) Gejala psikologis

Rasa tidak puas kerja, lekas marah, kebosanan, cemas, tekanan, penundaan.

Gejala stres juga diungkapkan oleh Beehr dan Newman (2009) sebagai berikut :

1) Gejala Psikologis

- a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah marah.
- b) Frustrasi, kemarahan, dan dendam.
- c) Sensitivitas dan reaksi berlebihan.
- d) Penarikan diri dan depresi.
- e) Komunikasi tidak efektif
- f) Perasaan terasing.
- g) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h) Kelelahan mental dan kehilangan konsentrasi.
- i) Hilangnya kreativitas.
- j) Menurunnya rasa percaya diri.

2) Gejala Fisiologis

- a) Meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah.
- b) Peningkatan hormon stres.
- c) Gangguan gastrointestinal.
- d) Kelelahan fisik.
- e) Gangguan tidur.

3) Gejala Perilaku

- a) Menunda atau menghindari pekerjaan.
- b) Penurunan prestasi.
- c) Peningkatan penggunaan obat dan alkohol.
- d) Perilaku sabotase.
- e) Makan berlebihan atau sedikit.
- f) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

4. Aspek - Aspek Stres Kerja

Menurut Shukla dan Srivastava (dalam Lukman; Latipun; Hasanati ; 2020) menyatakan aspek stres kerja sebagai berikut :

a. Aspek tekanan waktu

Sumber stres terkait pekerjaan dapat bermacam - macam seperti, tuntutan kerja yang banyak dan memiliki durasi yang sedikit membuat seorang karyawan merasa tidak nyaman.

b. Aspek konflik harapan peran

Konflik harapan peran ini terjadi saat seorang karyawan berekspektasi dengan perusahaan atau dirinya sendiri dalam melaksanakan target dengan baik, namun saat tidak sesuai dengan harapan membuat seorang karyawan merasa frustrasi.

c. Aspek dukungan rekan kerja

Sumber stres kerja yang terdapat di sekeliling karyawan seperti, konflik dengan rekan kerja lainnya, beban kerja yang tidak merata, performa kerja tim yang cukup rendah.

d. Aspek keseimbangan kehidupan kerja

Sumber stres terjadi saat karyawan tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas lainnya seperti, saat menumpuknya pekerjaan membuat seorang karyawan dapat melupakan makan.

Menurut McCreary dan Thompson (2006) aspek - aspek stres kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. *Operational stressor*

Ialah pemicu stres terkait pekerjaan, termasuk risiko insiden traumatis. Stres operasional dipicu oleh faktor di tempat kerja dan lingkungan keluarga.

b. *Organizational stressor*

Salah satu faktor yang menyebabkan stres yang terkait dengan budaya dan organisasi di tempat kerja. Stresor organisasi dapat berasal dari atasan yang otoriter atau kurangnya kemampuan komunikasi.

Berdasarkan gejala stres kerja yang dijelaskan, peneliti menggunakan gejala stres kerja untuk menyusun alat ukur stres kerja menurut Shukla dan Srivastava

(2016) yaitu aspek tekanan waktu, aspek konflik harapan, aspek dukungan rekan kerja, dan aspek keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini berguna dalam mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik.

D. Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik

Kinerja yakni topik penting karena banyak elemen yang terlibat. Ia menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan, yang memerlukan sumber daya manusia berkualitas dan lingkungan kerja ideal. Perusahaan harus menetapkan standar tinggi, namun ini dapat menimbulkan tekanan dan stres di tempat kerja.

Siagan (2002) berpendapat bahwasannya kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh gaji, motivasi kerja, habit organisasi, kepemimpinan serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi contoh aspek yang bisa memberi dampak performa pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendorong pegawai dalam menjadi lebih fokus dalam menyelesaikan tugas mereka. Seseorang pasti akan lebih termotivasi untuk bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan jika lingkungan kerjanya nyaman, segar, dan memiliki cukup pencahayaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kotor, panas, dan kurang pencahayaan akan menurunkan motivasi. Karyawan juga mungkin mengalami sakit, kesulitan berkonsentrasi, dan penurunan produktivitas. Hubungan kerja antar karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang baik bisa meminimalisir level stres pada pegawai.

Pegawai akan kurang produktif dengan tingkat stres yang rendah. Itu karena tidak ada tantangan dan kejenuhan karena tidak ada stimulus kerja. Kondisi stres kerja yang ideal dapat mendorong ide dan gagasan yang inovatif, antusias, solutif, dan hasil yang cenderung baik. Akan tetapi tingkat stres yang tinggi bisa menyebabkan penurunan performa pegawai. Ini sebab stres memberi pengaruh perasaan tekanan, yang menyebabkan gangguan fisik, psikologis, dan gangguan perilaku, yang semuanya berujung pada penurunan kemampuan pegawai dalam menuntaskan kewajibannya dengan baik.

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang muncul dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan dan sebaliknya.
3. Terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan.
Artinya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin buruk kinerja karyawan dan sebaliknya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan suatu fitur, objek, atau kegiatan yang dianggap unik dan dapat ditelaah oleh peneliti untuk dikembangkan dan disimpulkan secara umum (Sugiyono,2017). Indikator variabel bertujuan untuk menentukan fungsi antar variabel. Variabel dapat dikategorikan menjadi dua yaitu, variabel bebas (*independent*) dan variabel tergantung (*dependent*). Variabel bebas merupakan variabel yang berdiri sendiri tanpa ada pengaruh dari variabel lain. Sedangkan, variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas dan satu variabel tergantung yakni sebagai berikut :

1. Variabel Tergantung (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X1) : Lingkungan Kerja
3. Variabel Bebas (X2) : Stres Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan sifat antar variabel yang dapat diamati (Azwar,2011). Definisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan yang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005).

Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kinerja karyawan. Skala kinerja karyawan disusun menggunakan aspek menurut Sedarmayanti (2001). Aspek kinerja karyawan tersebut meliputi *work of quality, promptness, capability, initiative, communication*.

Semakin tinggi skor total skala kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah skor

total kinerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan, (Nitisemito, 1982). Skala ini disusun berdasarkan aspek lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002). Aspek lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas untuk karyawan, suasana/kondisi kerja, relasi pada rekan kerja, dan hubungan antar bawahan dengan atasan.

Semakin tinggi skor total lingkungan kerja yang didapatkan dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, semakin rendah total skor lingkungan kerja yang didapatkan dapat diartikan bahwa semakin negatif lingkungan kerja.

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara,2013). Stres kerja ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek menurut Sukhla dan Srivastava (2016) yang meliputi aspek tekanan waktu, aspek konflik harapan, aspek dukungan rekan kerja, dan aspek keseimbangan kehidupan kerja.

Semakin tinggi skor total stres kerja yang diperoleh, maka akan semakin tinggi stres kerja karyawan dalam pekerjaan. Sebaliknya, jika semakin rendah skor total stres kerja yang diperoleh, maka akan semakin rendah pula stres kerja dalam pekerjaan.

C. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu - individu, kelompok, atau objek dimana anda ingin menggeneralisasikan hasil penelitian (Sue dan Ritter,2017). Populasi adalah keseluruhan objek dan subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang

berkaitan dengan masalah peneliti. Berdasarkan populasi yang terdapat pada data PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang berjumlah 100 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah jumlah dari populasi yang memenuhi syarat karakteristik yang dimiliki oleh populasinya (Sugiono, 2017). Menurut Arikunto (2016) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika jumlah sampel lebih dari 100 orang maka besaran sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% dari jumlah total populasi.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan metode untuk menentukan sampel dan besar sampel sesuai dengan ukuran yang dijadikan sumber data sesungguhnya (Sugiono, 2017). Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu sebuah teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan alat ukur kuesioner. Skala berisi pernyataan tertulis mengenai suatu hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan pada kuesioner atau angket dimana subjek memiliki salah satu pilihan jawaban yang sudah disediakan yang sesuai dengan diri subjek. Skala likert memiliki tujuan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap suatu hal (Azwar, 1999). Dengan menggunakan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel tersebut akan menjadi tolak ukur penyusunan aitem instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

1. Kinerja Karyawan

Penyusunan skala kinerja karyawan disesuaikan dengan aspek menurut Sedarmayanti (2001) yaitu *work of quality, promptness, capability, initiative, communication*.

Tabel 1. Blue print Skala Kinerja Karyawan

No.	Aspek	Jumlah aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1	<i>Work of quality</i> (kualitas kerja)	4	4	8	20%
2	<i>Promptness</i> (kecepatan bekerja)	4	4	8	20%
3	<i>Capability</i> (kemampuan)	4	4	8	20%
4	<i>Inisiative</i> (prakarsa)	4	4	8	20%
5	<i>Communication</i> (komunikasi)	4	4	8	20%
Jumlah		20	20	40	100%

Keterangan :

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

Peneliti menggunakan skala kinerja karyawan model skala likert dengan empat alternatif jawaban yang menggambarkan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memuat dua aitem, yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* memuat tentang pernyataan yang menyetujui indikator yang diungkap, sedangkan aitem *unfavorable* memuat tentang pernyataan yang tidak menyetujui indikator yang diungkap. Penilaian yang diberikan pada aitem *favorable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan pada aitem *unfavorable* penilaian dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan

skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban responden Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari skor total skala kinerja karyawan yang telah diisi oleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor total menunjukkan semakin buruk kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Pada pengukuran lingkungan kerja, peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) yaitu tersedianya fasilitas karyawan, suasana kerja, relasi kerja, dan hubungan antara atasan dengan bawahan.

Tabel 2. *Blue Print* Skala Lingkungan Kerja

No.	Aspek	Jumlah aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1	Tersedianya Fasilitas Karyawan	4	4	8	25%
2	Kondisi Kerja	4	4	8	25%
3	Relasi Kerja	4	4	8	25%
4	Hubungan antar atasan dengan bawahan	4	4	8	25%
Jumlah		16	16	32	100%

Keterangan :

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

Peneliti menggunakan skala lingkungan kerja model skala likert dengan empat alternatif jawaban yang menggambarkan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memuat dua aitem, yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* memuat tentang pernyataan yang menyetujui indikator yang diungkap, sedangkan aitem *unfavorable* memuat tentang pernyataan yang tidak menyetujui indikator yang diungkap.

Penilaian yang diberikan pada aitem *favorable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan pada aitem *unfavorable* penilaian dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian kondisi lingkungan kerja dapat dilihat dari skor total skala lingkungan kerja yang telah diisi oleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan semakin baik kondisi lingkungan kerja. Sebaliknya, semakin rendah skor total menunjukkan semakin buruk kondisi lingkungan kerja.

3. Stres Kerja

Penyusunan skala stres kerja menggunakan aspek menurut Sukhla dan Srivastava (2016) yang terdiri dari aspek tekanan waktu, aspek konflik harapan, aspek dukungan rekan kerja, dan aspek keseimbangan kehidupan kerja.

Tabel 3. Blue Print Skala Stres Kerja

No.	Aspek	Jumlah aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1	Aspek tekanan waktu	2	2	4	25%
2	Aspek konflik harapan	2	2	4	25%
3	Aspek dukungan rekan	2	2	4	25%
4	Aspek keseimbangan kehidupan kerja	2	2	4	25%
Jumlah		8	8	16	100%

Keterangan :

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

Peneliti menggunakan skala stres kerja model skala likert dengan empat alternatif jawaban yang menggambarkan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang

berarti Tidak Sesuai, dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memuat dua aitem, yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* memuat tentang pernyataan yang menyetujui indikator yang diungkap, sedangkan aitem *unfavorable* memuat tentang pernyataan yang tidak menyetujui indikator yang diungkap.

Penilaian yang diberikan pada aitem *favorable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan pada aitem *unfavorable* penilaian dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian stres kerja dapat dilihat dari skor total skala stres kerja yang telah diisi oleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan semakin buruk stres kerja yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah skor total menunjukkan semakin baik kondisi stres kerja.

E. Validitas, Uji Beda Aitem dan Estimasi Koefisien Reliabilitas

1. Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan kemampuan skala dalam mengukur variabel yang dimaksudkan. Uji validitas digunakan sah atau tidaknya aitem pada skala terhadap variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Validitas yang digunakan pada skala penelitian ini adalah *content validity* (validitas isi) yang didapatkan dari proses ketepatan dan pengolahan bahasa serta evaluasi apakah isi skala yang akan digunakan dapat mendukung konstruk teoritik yang diukur (Azwar, 2012).

Uji validitas merupakan validasi dari pengujian kisi - kisi instrumen dalam skala penelitian. Uji kelayakan ini menggunakan analisis rasioanal oleh penilaian dari ahli profesional atau *expert judgement* terhadap alat ukur yang dipakai. Hal ini digunakan agar alat ukur memiliki hasil yang akurat dan tidak melewati batasan - batasan ukur. Ahli profesional didalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem digunakan untuk mengukur sejauh mana aitem dapat menunjukkan adanya perbedaan individu atau kelompok yang memenuhi kriteria pada variabel yang akan diukur (Azwar,2012). Daya beda aitem diujikan dengan menggunakan program SPSS (*Stastical Product and Service Solution*) dengan keterangan batas uji yaitu $\geq 0,3$ untuk dikatakan sebagai aitem yang sah apabila terdapat aspek aitem yang kurang memenuhi syarat hasil uji $\geq 0,3$ maka pengambilan dapat menggunakan pilihan untuk menurunkan batasan menjadi $\geq 0,25$ untuk dikatakan menjadi aitem yang sah (Azwar,1999).

3. Realibilitas Alat Ukur

Realibilitas alat ukur merupakan sejauhmana alat ukur dapat tersebut dapat digunakan secara konsisten dan diujikan secara berulang (Azwar,1999). Alat ukur yang memiliki realibilitas akan menunjukkan hasil yang relatif sama meskipun diuji secara berulang - ulang (Azwar,1999). Realibilitas merupakan karakteristik utama sebuah instrumen alat ukur yang baik. Realibiltas pada penelitian ini diuji menggunakan teknik *alpha cronbach*, dimana ukuran realibilitas yang baik memiliki nilai 0 sampai 1,00 ($\leq 1,00$). Koefisien realibilitas 0 sampai 1,00 atau mencapai $\leq 1,00$ dalam penelitian dapat dikatakan reliabel (Azwar,2017).

4. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dan diujikan sehingga dapat ditarik menjadi sebuah kesimpulan dan sebagai cara yang digunakan untuk menguji hipotesis yang muncul (Azwar, 2012). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial untuk menganalisis data. Analisis regresi berganda digunakan untuk menjawab hipotesis yang muncul dirumusan masalah. Teknik analisis data linier berganda ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama pada penelitian. Sedangkan teknik analisis data korelasi parsial untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga. Penelitian ini menggunakan analisis data hitung menggunakan bantuan IBM SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 25.0.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan

Menurut penelitian yang telah dilakukan, orientasi lapangan studi adalah tahap awal yang dilakukan peneliti untuk mempersiapkan dan mengumpulkan sumber daya serta bahan yang diperlukan. Tahap ini penting untuk mendorong keberhasilan penelitian. Pada tahap awal, proses pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada parameter tertentu.

Penelitian ini berlokasi di PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang beralamat di Jalan Suprobo 1F/31, Pondok Indraprasta, Semarang. Perusahaan ini berdiri tahun 2020. Badan usaha ini bergerak di sektor jasa transportasi Perusahaan ini memiliki fasilitas ruangan yang meliputi ruang meeting, ruang direktur, ruang manajer yang berjumlah 3, ruang kerja.

Peneliti memilih 100 karyawan sebagai populasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang berkoerlasi dengan lingkungan kerja dan stres kerja. Peneliti menggunakan *booklet* kuesioner yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan tanggapan.

2. Persiapan Peneliti

Persiapan penelitian bertujuan untuk mempermudah proses penelitian dan meminimalkan kesalahan. Tahap ini mencakup beberapa tugas utama, seperti mendapatkan lisensi, memastikan kalibrasi alat ukur, melakukan pengujian instrumen, menghitung diskriminasi item, dan mengevaluasi keandalan alat ukur. Setiap bagian tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada pembahasan berikutnya:

a. Persiapan Perizinan

Izin penelitian diajukan oleh Fakultas Psikologi ke Kantor PT. Cipta Sejahtera Logistik menggunakan format surat sesuai formulir 1447/C.1/Psi-SA/VIII/2024.

b. Penyusunan Alat Ukur

Indikator menggambarkan aspek variabel dan menjadi dasar skala dalam penelitian ini. Tiga skala yang digunakan adalah lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, dengan empat respons: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor untuk aitem *favorable* berkisar 4 hingga 1, sedangkan untuk aitem *unfavorable* sebaliknya. Berikut penjelasan rinci:

1) Skala Kinerja Karyawan

Peneliti menyusun skala menggunakan dimensi Sedarmayanti (2001) yang meliputi *work of quality*, *promptness*, *capability*, *initiative*, *communication*. Skala kinerja karyawan memiliki 40 butir aitem, berisikan 20 aitem *favorable* serta 20 aitem *unfavorable*. Dibawah ini adalah *blueprint* skala kinerja karyawan sesuai dengan rancangan asli peneliti:

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Butir Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Work of quality</i>	1,2,3,4	21,22,23,24	8
2	<i>Promptness</i>	5,6,7,8	25,26,27,28	8
3	<i>Capability</i>	9,10,11,12	29,30,31,32	8
4	<i>Initiative</i>	13,14,15,16	33,34,35,36	8
5	<i>Communication</i>	17,18,19,20	37,38,39,40	8
Total		20	20	40

2) Skala Lingkungan Kerja

Peneliti memakai skala lingkungan kerja berdasarkan aspek menurut Nitisemito (2002), yang mencakup tersedianya fasilitas karyawan, suasana kerja, relasi kerja, dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Skala lingkungan kerja mempunyai 32 butir aitem berisikan 16 aitem *favorable* serta 16 aitem *unfavorable*. Berikut adalah *blueprint* skala lingkungan kerja yang dirancang oleh peneliti:

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Lingkungan Kerja

No.	Aspek	Butir aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Tersedianya Fasilitas Karyawan	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2	Kondisi Kerja	9,10,11,12	13,14,15,16	8
3	Relasi Kerja	17,18,19,20	21,22,23,24	8
4	Hubungan antar atasan dengan bawahan	25,26,27,28	29,30,31,32	8
Total		16	16	32

3) Skala Stres Kerja

Peneliti menggunakan skala stres kerja menurut Shukla dan Srivastava (2016) yang meliputi aspek tekanan waktu, aspek konflik harapan, aspek dukungan rekan kerja, dan aspek keseimbangan kehidupan kerja. Skala stres kerja memiliki 16 butir aitem berisikan 8 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Berikut adalah *blueprint* skala stres kerja rancangan asli peneliti:

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja

No.	Aspek	Butir aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek tekanan waktu	1, 2	9, 10	4
2	Aspek konflik harapan	3, 4	11, 12	4
3	Aspek dukungan rekan	5, 6	13, 14	4
4	Aspek keseimbangan kehidupan kerja	7, 8	15, 16	4
Total		8	8	16

3. Uji Coba Alat ukur

Uji coba alat ukur dikerjakan guna menguji reliabilitas skala dan daya beda aitem. Proses ini dilakukan pada 16 Agustus 2024 menggunakan kuesioner secara langsung, melibatkan 100 karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang sebagai responden. Berikut rinciannya:

Tabel 7. Data Subjek Uji Coba Alat Ukur

No	Kelompok Umur	Jumlah yang mengisi
1	18 - 25	25 Responden
2	26 - 30	16 Responden
3	31 - 35	15 Responden
4	36 - 40	17 Responden
5	41 - 45	12 Responden
6	> 45	15 Responden
Total		100 Responden

Peneliti membagikan skala penelitian melalui kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang berjumlah 100 responden. Berikutnya skala yang terisi secara penuh dijalankan penilaian seperti kriteria serta dianalisa memakai SPSS versi 25.0.

4. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Untuk menentukan keandalan aitem, uji daya beda dan estimasi koefisien reliabilitas dilakukan. Ketika koefisien korelasi total $r_{xx} \geq 0,30$, daya beda dianggap tinggi (Azwar, 2012). Analisis dilakukan dengan metode product moment dalam SPSS versi 25.0. Hasil uji daya beda dan reliabilitas untuk masing-masing skala adalah sebagai berikut:

1) Skala Kinerja Karyawan

Dari 40 aitem skala kinerja karyawan yang diuji pada 100 subjek, 36 aitem memiliki daya beda tinggi ($r_{xx} \geq 0,30$), sedangkan 4 aitem rendah. Koefisien indeks daya beda tinggi berkisar 0,314 hingga 0,733 dan koefisien rendah 0,200 hingga 0,298. Reliabilitas skala, diukur dengan alpha Cronbach, mencapai 0,933, dianggap reliabel. Berikut rincian daya beda aitem skala kinerja karyawan:

Tabel 8. Rincian Beda Daya Aitem Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Butir Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DB T	DB R	
1	<i>Work of quality</i>	1,2,3,4	21*,22,23,24	7	1	8
2	<i>Promptness</i>	5,6*,7,8	25,26,27,28	7	1	8
3	<i>Capability</i>	9,10,11,12	29,30,31,32	8	0	8
4	<i>Initiative</i>	13,14,15*,16*	33,34,35,36	6	2	8
5	<i>Communication</i>	17,18,19,20	37,38,39,40	8	0	8
Total		20	20	36	4	40

Keterangan : *aitem dengan beda daya rendah

DBT : Daya Beda Tinggi

DBR : Daya Beda Rendah

2) Skala Lingkungan Kerja

Ada 29 item dengan daya beda tinggi dan 3 item dengan daya beda rendah, berdasarkan hasil daya beda aitem kepada 100 subjek pada skala lingkungan kerja. Koefisien indeks daya beda tinggi berkisar antara 0,324 sampai 0,593, dan koefisien indeks daya beda rendah berkisar antara 0,086 sampai 0,293. Dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dari 29 item, estimasi reliabilitas skala kinerja karyawan menunjukkan hasil sebesar 0,919, sehingga dapat dianggap *reliable*. Ini adalah rincian daya perbedaan barang pada skala kinerja karyawan:

Tabel 9. Rincian Beda Daya Aitem Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Butir Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR	
1	Tersedianya Fasilitas Karyawan	1,2,3,4	5,6,7,8	8	0	8
2	Kondisi Kerja	9,10*,11,12	13,14,15*,16*	5	3	8
3	Relasi Kerja	17,18,19,20	21,22,23,24	8	0	8
4	Hubungan antar atasan dengan bawahan	25,26,27,28	29,30,31,32	8	0	8
Total		16	16	29	3	32

Keterangan : *aitem dengan beda daya rendah

DBT : Daya Beda Tinggi

DBR : Daya Beda Rendah

3) Skala Stres Kerja

Dari 16 aitem skala lingkungan kerja yang diuji pada 100 subjek, 15 aitem mempunyai daya beda tinggi dan 1 aitem rendah. Indeks daya beda tinggi berkisar 0,313 hingga 0,650, sementara koefisien rendah 0,086 hingga 0,299. Reliabilitas skala, dengan alpha Cronbach, adalah 0,854, sehingga dianggap *reliable*. Berikut rincian daya beda aitem:

Tabel 10. Rincian Beda Daya Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek	Butir Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR	
1	Aspek tekanan waktu	1, 2	9, 10	4	0	4
2	Aspek konflik harapan	3, 4*	11, 12	3	1	4
3	Aspek dukungan rekan	5, 6	13, 14	4	0	4
4	Aspek keseimbangan kehidupan kerja	7, 8	15, 16	4	0	4
Total		8	8	15	1	16

Keterangan : *aitem dengan beda daya rendah

DBT : Daya Beda Tinggi

DBR : Daya Beda Rendah

B. Pelaksanaan Penelitian

Data penelitian yang digunakan untuk penelitian kali ini diambil dari hasil *try out*. Hal ini dipertimbangkan mengingat dengan permasalahan waktu batas distribusi serta perolehan izin terkait yang tidak responsif. Maka dari itu, peneliti dengan izin dosen pembimbing tentang sepakat dalam memakai data *try out* terpakai.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas guna membuktikan distribusi data, menggunakan One-sample Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS, data dianggap normal jika signifikansi $>0,05$. Berikut hasilnya:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std deviasi	Ks-Z	Sig.	P	Ket.
Lingkungan Kerja	94,77	11,434	0,082	0,094	$>0,05$	Normal
Stres Kerja	32,97	7,686	0,065	0,200	$>0,05$	Normal
Kinerja Karyawan	127,75	13,799	0,063	0,200	$>0,05$	Normal

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk menentukan hubungan antara variabel tergantung dan bebas. Uji ini dilakukan menggunakan Fliier di mana data dianggap linier jika signifikansi $\leq 0,05$.

Uji linieritas lingkungan kerja dan kinerja karyawan menemukan Fliier sebesar 61,002 dengan taraf signifikansi 0,001 ($p \leq 0,05$), yang menunjukkan hubungan linier antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Uji linieritas variabel stres kerja dengan kinerja karyawan menemukan Fliier 90,656 dengan taraf signifikansi 0,001 ($p \leq 0,05$), yang menunjukkan hubungan linier antara stres kerja dan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan guna memeriksa hubungan antara variabel bebas pada model regresi. Multikolinieritas diidentifikasi melalui skor *tolerance* $>0,1$ dan VIF (*Variance Inflation Factor*) <10 .

Hasil penelitian menunjukkan skor *tolerance* 0,453 ($>0,1$) dan VIF 2,209 (<10). Ini menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan stres kerja berkorelasi dengan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, metode regresi berganda digunakan.

Berdasarkan uji hubungan antara lingkungan kerja serta stres kerja dengan kinerja karyawan diperoleh R sebanyak 0,514 serta Fhitung sebesar 53,337 taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p<0,01$), maka bisa diartikan menunjukkan bahwa ada korelasi yang sangat signifikansi antara lingkungan kerja serta stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik. Skor prediktor koefisien lingkungan kerja sebesar 0,296 serta skor koefisien prediktor stres kerja sebanyak -1,131 serta skor konstan sebesar 136,930 maka nilai persamaan garis diperoleh $Y = 0,296 + (-1,131) + 136,930$. sesuai persamaan garis sudah menunjukkan Bila mean skor kinerja karyawan (kriterium Y) pada karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik mengalami perubahan sebesar 0,296 pada setiap perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja (prediktor X1) serta akan mengalami perubahan sebesar -1,131 tap perubahan yang akan terbentuk di lingkungan kerja.

Pada uji hipotesis pertama, hasil analisis dihitung dengan menggunakan rumus kontribusi tiap variabel $R_{xy} \times \beta \times 100\%$. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 15,54% terhadap kinerja karyawan dari $(0,632 \times 0,246 \times 100\%)$, dan stres kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 36,87% terhadap

kinerja karyawan dari $(-0,705 \times -0,523 \times 100\%)$. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 52,41% terhadap kinerja karyawan menggunakan koefisien determinasi hasil R square sebanyak 0,524 sedangkan 47,59% dipengaruhi faktor lain.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua diuji melalui uji korelasi parsial. Tujuan dari uji ini adalah untuk menunjukkan bagaimana variabel bebas dan tergantung berhubungan satu sama lain. Hasil menunjukkan nilai r_{x1y} antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebanyak 0,632 dengan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan, dan hipotesis kedua diterima.

c. Hipotesis ketiga

Pada hipotesis ketiga, uji korelasi parsial dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan nilai r_{x2y} sebesar -0,705 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Karena fakta bahwa ada korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, hipotesis ketiga diterima.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk menjelaskan atribut yang diteliti, deskripsi data penelitian menjelaskan hasil pengukuran subjek. Untuk mengelompokkan subjek dalam tingkatan masing-masing variabel, kategori menggunakan distribusi normal. Ini adalah norma variabel yang digunakan:

Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Kinerja Karyawan

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < x$	Sangat tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < x \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < x \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < x \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$x \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan :

μ = Mean hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan terdiri dari 36 aitem dengan skor berkisar 1 hingga 4. Skor minimum subjek adalah 36 (36×1), dan maksimum 144 (36×4), dengan rentang skor 108 ($144 - 36$). Mean hipotetik adalah 90 ($[(144 + 36) : 2]$) dan standar deviasi 18 ($[(144 - 36) : 6]$).

Hasil penelitian menunjukkan skor minimum empirik 86, maksimum empirik 144, mean empirik 116,06, dan standar deviasi empirik 13,016. Berikut adalah tabel deskripsi skor skala kinerja karyawan:

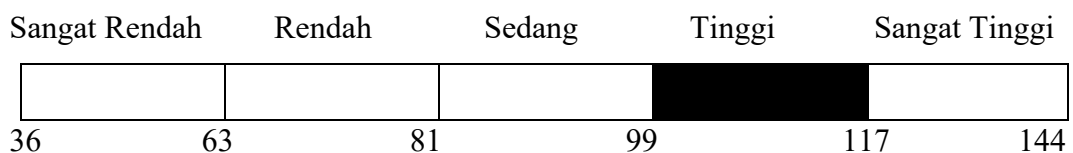
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Kinerja Karyawan

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	86	36
Skor Maksimum	144	144
Mean (M)	116,06	90
Standar deviasi (sd)	13,016	18

Berdasarkan mean empirik 116,06 subjek memiliki skor yang tinggi. Tabel berikut menggambarkan skor variabel kinerja karyawan secara keseluruhan berdasarkan norma kategorisasi :

Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kinerja Karyawan

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$117 < 144$	Sangat tinggi	42	42%
$99 < X \leq 117$	Tinggi	47	47%
$81 < X \leq 99$	Sedang	11	11%
$63 < X \leq 81$	Rendah	0	0%
$36 \leq 63$	Sangat Rendah	0	0%
Total		100	100%



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kinerja Karyawan

2. Deskripsi Data Skor Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja terdiri dari 29 aitem dengan skor antara 1 hingga 4. Skor minimum adalah 29 (29×1), dan skor maksimum 116 (29×4), dengan rentang skor 87 ($116 - 29$). Mean hipotetik 72,5 dan standar deviasi ($[144 - 36] : 6$) dengan hasil 14,5.

Hasil penelitian menunjukkan skor minimum empirik 59, maksimum 116, mean empirik 87,51, dan standar deviasi 11,65. Berikut tabel deskripsi skor skala lingkungan kerja:

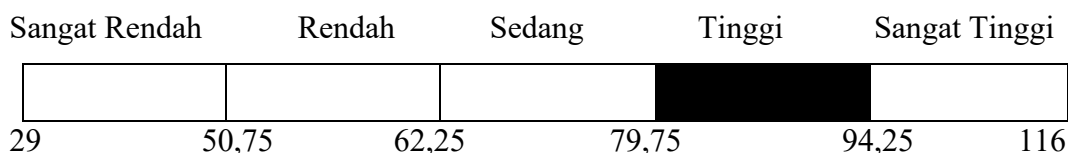
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Lingkungan Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	59	29
Skor Maksimum	114	116
Mean (M)	87,51	72,5
Standar deviasi (sd)	11,65	14,5

Dengan skor 87,51, subjek termasuk dalam kategori tinggi, menurut mean empirik pada norma distribusi kelompok subjek. Skor variabel lingkungan kerja secara keseluruhan, berdasarkan norma kategorisasi, digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 16. Kategorisasi Skor Skala Lingkungan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$94,25 < 116$	Sangat tinggi	24	24%
$79,75 < X \leq 94,25$	Tinggi	53	53%
$65,25 < X \leq 79,75$	Sedang	18	18%
$50,75 < X \leq 65,25$	Rendah	5	5%
$29 \leq 50,75$	Sangat Rendah	0	0%
Total		100	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja

3. Deskripsi Data Skor Stres Kerja

Dalam skala stres kerja, 15 item diberi skor mulai dari 1 hingga 4. Skor minimum subjek ialah 15 (15×1), skor maksimum ialah 60 (15×4), dan rentang skor ialah 45 ($60 - 15$). Mean hipotetik menunjukkan 37,5, standar deviasi adalah 7,5, yang diperoleh dari $([60 - 15] : 6)$.

Penelitian menemukan bahwa skor minimum empirik adalah 15, skor maksimum empirik adalah 48, mean empirik adalah 30,59, dan standar deviasi empirik adalah 7,311. Tabel berikut menunjukkan deskripsi skor skala stres kerja:

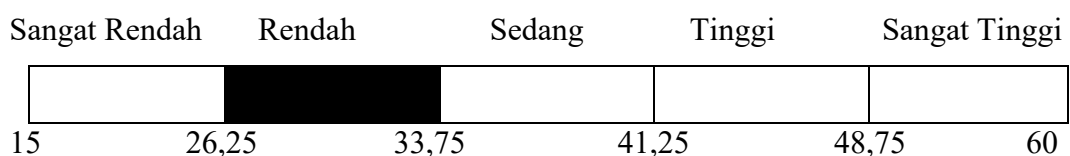
Tabel 17. Deskripsi Skor Stres Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	15	15
Skor Maksimum	48	60
Mean (M)	30,59	37,5
Standar deviasi (sd)	7,311	7,5

Berdasarkan mean empirik, skor subjek berada dalam kategori rendah, yaitu 30,59. Berikut adalah deskripsi skor variabel stres kerja secara menyeluruh pakai norma kategorisasi:

Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$48,75 < 60$	Sangat tinggi	2	2%
$41,25 < X \leq 48,75$	Tinggi	7	7%
$33,75 < X \leq 41,25$	Sedang	19	19%
$26,25 < X \leq 33,75$	Rendah	46	46%
$15 \leq 26,25$	Sangat Rendah	26	26%
Total		100	100%



Gambar 3. Norma Kategorisasi Stres Kerja

E. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang. Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, menurut hasil hipotesis pertama, dengan nilai korelasi R 0,154 dan nilai F hitung 53,337, dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Kedua faktor tersebut memberikan kontribusi efektif 52,41% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 47,59% disebabkan oleh faktor lain, seperti upah, semangat, gaya kepemimpinan, dan jenjang karir. Ini menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki hasil yang lebih baik jika lingkungan kerja mereka lebih baik dan stres kerjanya lebih rendah.

Penelitian sebelumnya (Sengkey, Roring, & Dotulong, 2017; Effendy dan Fitria, 2019; Warongan, Dotulong, & Lumintang, 2022) telah menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Tempat kerja yang sehat menurunkan stres dan meningkatkan kinerja. George (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hipotesis kedua menguji korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan nilai r_{xy} sebesar 0,632 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,01$), bisa diartikan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

Penelitian oleh Kusuma, Ferdinand, & Sunarsi (2023) menemukan bahwasannya lingkungan kerja berdampak baik pada kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti suhu sejuk, kebersihan, penerangan, dan budaya organisasi yang sehat berkontribusi pada lingkungan yang kondusif, meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

Hipotesis ketiga menyelidiki bagaimana kinerja karyawan dan stres kerja berkorelasi satu sama lain. Hasil menunjukkan bahwa r_{xy} -0,705 dan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi negatif yang

signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika tingkat stres kerja rendah, kinerja karyawan akan lebih baik, dan jika tingkat stres kerja lebih tinggi, kinerja karyawan akan lebih rendah.

Menurut Kusuma, Ferdinand, & Sunarsi (2023), stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Stres dapat muncul dari tantangan, kekhawatiran, dan tekanan, terutama ketika tuntutan tugas tidak sesuai dengan kemampuan individu.

PT. Cipta Sejahtera Logistik memiliki kinerja karyawan yang sangat baik, karena deskripsi data skor variabel kinerja memiliki kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan kondisi lapangan, di mana perusahaan dapat mengelola karyawan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil kerja yang selalu dapat mencapai target, perusahaan memiliki organisasi yang baik, dan pengkoordinasian tugas yang efektif. Selain itu, karyawan diambil dengan kualifikasi tinggi.

Deskripsi data skor variabel lingkungan kerja diklasifikasikan sebagai tinggi. Dengan demikian, lingkungan kerja PT. Cipta Sejahtera Logistik sangat baik. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa karyawan saling mendukung, mendapatkan dukungan rekan kerja yang baik, menghargai satu sama lain, dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman.

Deskripsi data skor variabel stres kerja diklasifikasikan sebagai rendah. Ini menunjukkan bahwa PT. Cipta Sejahtera Logistik tidak mengalami banyak stres kerja. Tidak sesuai dengan apa yang terlihat di lapangan, yang menunjukkan adanya stres di tempat kerja, menurut beberapa observasi dan wawancara. Dimana karyawan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan bulanan mereka. Stres di tempat kerja dapat menurunkan kinerja karyawan karena tuntutan untuk memenuhi target secara kuantitas.

F. Kelemahan Penelitian

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, ada banyak kekurangan dalam penelitian, beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Peneliti memiliki keterbatasan dalam menjangkau subjek penelitian karena keterbatasan waktu dan kesempatan dalam pengambilan sampel penelitian, sehingga kurang mempresentasikan populasi secara keseluruhan.
2. Minimnya pengawasan dan pendampingan kepada subjek saat mengisi skala penelitian.
3. Penelitian menggunakan data *try out* uji hipotesisnya dikarenakan keterbatasan waktu perizinan.
4. Tidak adanya data demografi yang lebih rinci dalam penelitian



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta analisis data yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hipotesis pertama penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan
2. Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan positif sangat signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kinerja karyawan lebih baik jika lingkungan kerjanya lebih baik, dan sebaliknya, kinerja karyawan lebih buruk jika lingkungan kerjanya kurang baik.
3. Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan negatif sangat signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika stres kerja lebih rendah, kinerja karyawan akan lebih baik, dan sebaliknya, jika stres kerja lebih tinggi, kinerja karyawan akan lebih buruk.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi karyawan

Karyawan diharapkan untuk terus mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik, sehingga dapat tercapainya visi dan misi perusahaan. Dengan cara menjaga motivasi dalam bekerja dan menanamkan pemikiran bahwa bekerja itu menyenangkan, sehingga karyawan dapat menjalani serta lebih menghargai proses dalam bekerja.

Selain itu, karyawan diharapkan dapat berperan dengan baik dalam mengelola lingkungan kerja mereka, seperti senantiasa menjaga kebersihan dan ketertiban agar pekerjaan tetap berlangsung dan berkualitas tinggi untuk kenyamanan bersama.

Karyawan juga diharapkan mempertahankan kemampuan mengatasi dan mengelola stres kerja secara pribadi dalam pencegahan awal terjadinya stres kerja. Kondisi stres kerja para karyawan cukup rendah sehingga bisa membantu peningkatan dalam kondisi kinerja yang semakin baik kedepannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berikutnya dianjurkan untuk mengeksplorasi kinerja karyawan dengan variabel lainnya yang berdampak, contohnya motivasi kerja, kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan. Mereka pun bisa melakukan studi dengan populasi yang lebih besar. Disamping itu, dianjurkan untuk memakai metode yang lain, contohnya variasi dalam pengambilan sampel atau teknik studi kualitatif atau eksperimen.



Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Human resource management (theory, concepts and indicators)*. Riau: Zanafra Publishing, 5, 12–18.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. Semarang : Semarang University Press
- Azwar, S. (2010). Metode penelitian Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). Reabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2007). Metode penelitian kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2), 29 - 30. doi.org/10.22146/bpsi.7406
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Of Communication Education*, 5(1), 44-52.
- Gie, T.L . (2009). *Administrasi perkantoran modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. (1997) *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja (studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta) (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, A. (2020). Stress kerja pada polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103.

- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen operasi: manajemen keberlangsungan dan rantai pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global*. Pekanbaru: Unri Press
- King, Laura, A. (2010). Psikologi umum. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis regresi*. Jakarta: Prenada Media.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lukman, I. A., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap performa kerja dimoderasi oleh manajemen diri pada guru honorer SD di Banda Aceh. *Jurnal Diversita*, 5(2), 126–135.
- Luthans., Fred. (2005), *Perilaku organisasi*, (edisi 1), Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kesebelas. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku 1. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Massie Rachel Natalya; William A. Areros; Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41 –49.

- Munandar, A, S. 2001. Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI.
- Nitisemito, A.S. (1982). Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. 2002. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rice. Phillip L. (1992). *Stress and health*. Michigan: Cole Publishing Company.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Cv Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado. *International Journal of Research and Review*, 9(7), 468–472.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.

- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soetjipto . 2008. Budaya organisasi dan perubahan. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18 - 23.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps
- Supit, N. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di balai pelaksanaan jalan nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3718–3727. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24863>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syarifah, T. H., & Etikariena, A. (2021). Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta gaya kerja baru, bagaimana dampaknya terhadap stres kerja? *Psycho Idea*, 19(1), 1. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v19i1.9446>
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Waluyo, M., 2009. *Psikologi teknik industri*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wijayaningsih, Kartika Sari. (2014). *Psikologi keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi industry dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.