

Pengaruh Lingkungan, Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Jambi Senami Jambi (PBMSJ) Kecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari

Etty Siswati

*Program Studi Manajemen, STIE-GK Muara Bulian,- Jambi
Jl. Gajah Mada Telp. (0743) 23022
Email : ettysiswati793@gmail.com*

Abstract

This study aims to determine the effect of environment, stress and job satisfaction on employee performance at PT. Betung Meruo Jambi Initiative Jambi Senami (PBMSJ) Bajubang District, Batang Hari Regency. This type of research is research with quantitative data types. Sources of data in this study came from primary data and secondary data. The sample of this study was 60 respondents who were taken by survey, namely research that used a questionnaire as a research instrument. The method of analysis and the data uses a validity test, with a Likert scale approach. Based on the results of the tests carried out. From the results of the data validity test that $r > r$ table of each variable Environment (X1), Stress (X2), Job Satisfaction (X3), explains that from several statements each variable is declared valid. There is the influence of work environment on employee performance, there is the effect of work stress on employee performance, there is the effect of job satisfaction on employee performance, there is the influence of work environment, job stress, job satisfaction on employee performance at PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi with an index of 2.77.

Keywords : Environment, Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan, Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Jambi Senami Jambi (PBMSJ) Kecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan jenis data kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Sampel penelitian ini sebanyak 60 responden yang diambil dengan survey, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Metode analisis dan datanya menggunakan uji validitas, dengan pendekatan skala liker. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan Dari hasil uji validitas data bahwa r hitung $>$ r tabel dari tiap variabel Lingkungan (X1), Stres (X2), Kepuasan Kerja (X3), menerangkan bahwa dari beberapa tiap pernyataan tiap variabel tersebut dinyatakan valid. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi dengan indeks 2,77.

Kata Kunci : Lingkungan, Stres, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



1. Pendahuluan

Era globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, dan mampu melakukan perubahan arah dengan cepat. Globalisasi yang terjadi belakangan ini telah memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi institusi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktifitas suatu organisasi. Manusia merupakan faktor motor penggerak, dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, (organisasi publik maupun non publik) dan institusi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset perusahaan, menjadi sangat penting karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dalam mewujudkan kemampuan memanfaatkan dan mendayagunakan potensi, serta kemajuan ilmu maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kreatif. Sumber daya manusia ini perlu ada dan harus selalu diperbaiki agar mampu bersaing sesuai dengan kemajuan zaman. Oleh karena itu maka sumber daya manusia dituntut memiliki kemampuan secara teknis maupun administratif dalam pelaksanaan pekerjaannya. Usaha tersebut dapat dicapai jika didukung oleh semua pihak terutama oleh pimpinan ataupun pegawai yang ada di instansi.

Keberhasilan suatu organisasi antara lain tidak terlepas dari faktor pendekatan, segi hubungan pendekatan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendekatan stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui keselarasan hubungan antara manusia dan antar bagian yang ada dalam suatu organisasi. Sistem hubungan yang tepat dan serasi akan mewujudkan suatu bentuk kerjasama yang baik dan harmonis sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi ketentuan dan standar. Kesuksesan sebuah organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan hubungan sesama, atasan dan bawahan. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi cara dalam pengambilan keputusan dan kinerja dari organisasi.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang tidak nyaman berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stres, jatuh sakit, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, kurang bersih, berisik, fasilitas yang mendukung pekerjaan belum memadai, dapat menimbulkan rasa tidak puas pada karyawan dan menjadi penyebab karyawan mudah stres. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka karyawan dapat melaksanakan tugas dengan optimal, sehat, nyaman, dan aman. Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik instansi swasta maupun pemerintah sebab dengan adanya perhatian terhadap tingkat stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Dengan stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Faktor stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manager harus melakukan memperhatikan tingkat stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang efektif sehingga karyawan kerja yang optimal.

Menurut Sutrisno (2011:118) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi baik secara internal organisasi maupun secara eksternal. Keberadaan organisasi



serta manajemen tidak akan terlepas dari pengaruh lingkungan. Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari kedua pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja secara keseluruhan yang berupa sarana dan prasarana kerja. Secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2009:21) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik dalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Fisiologis
Lingkungan kerja fisiologis adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hbungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan pegawai

Menurut Hasibuan (2009:204) Stres Kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan sebagai akibat seseorang menghadapi ketidakpastian apakah dia dapat mengatasi tantangan terhadap nilai-nilai yang penting.

Menurut Suwatno (2011:255) Stres Kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Dari kedua pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil. Perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak bisa rileks.

Menurut Siagian (2009:301) pada dasarnya ada 2 sumber penyebab stres, yaitu :

1. Berdasarkan dari pekerjaan, meliputi :
 - a. Beban kerja yang terlalu berat
 - b. Desakan waktu
 - c. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
 - d. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang
 - e. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
 - f. Ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan
 - g. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya
 - h. Konflik antara karyawan dengan pihak lain didalam dan di luar kelompok kerjanya
 - i. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan organisasi
 - j. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian
2. Berasal dari lingkungan luar pekerjaan, meliputi :
 - a. Masalah keuangan
 - b. Kehidupan keluarga yang kurang harmonis
 - c. Pindah tempat tinggal
 - d. Dan lain sebagainya



Menurut Hasibuan (2009:206) dimensi dan indikator Stres Kerja antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Autoritas kerja memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja

Menurut Wibowo (2013:132) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam perusahaan. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan.

Menurut Rivai (2008:249) faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah:

1. Kedudukan
2. Pangkat dan jabatan
3. Masalah umur
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Winardi (2002:52) antara lain:

1. Pemberian gaji atau upah yang diterima pegawai
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu tingkat hingga dimana pekerjaan dianggap dan memberi peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab
3. Promosi yaitu adanya peluang untun mencapai kemajuan dalam pekerjaan
4. Supervisi yaitu kemampuan pimpinan perhatian kepada pegawai
5. Hubungan dengan rekan yaitu tingkat hingga dimana rekan kerja bersikap kompeten dan saling membantu dalam menjalankan tugas.

Wibowo (2013:140) menyebutkan ada 5 segi untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. *The Work Itself* (pekerjaan itu sendiri)
Mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*) dan pertumbuhan (*growth*).
2. *Quality of supervision* (kualitas pengawasan)
Mencakup bantuan teknis (*technical help*) serta dukungan sosial (*social support*).
3. *Relationship co-work* (hubungan kerja sama)
Mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
4. *Promotion opportunities* (peluang promosi)
Termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chance for further advancement*).
5. *Pay* (pembayaran)
Dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan peradaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equality vis-d-vis others*).

Selanjutnya Menurut Kaswan (2012:284) menyebutkan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji
Sejumlah gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi
Kesempatan untuk maju dalam organisasi



4. Pengawasan
Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
5. Rekan Kerja
Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
6. Kondisi Kerja
Jika kondisi kerja bagus (bersih, lingkungan menarik) maka individu akan mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaiknya.

Menurut Sedarmayanti (2009:51) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2009:51) menyebutkan ada 5 indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian, dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Ketepatan Waktu (*promptness*)
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya.
3. Inisiatif (*Intiative*)
Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan pelayanan masalah penempatan.
4. Kemampuan (*Capability*)
Memiliki latar belakang pendidikan dan pengamatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
5. Komunikasi (*Comunication*)
Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor, yang terdiri dari (Wirawan, 2013:7-8):

- a. Faktor Eksternal Karyawan
Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.
- b. Faktor Lingkungan Internal Organisasi
Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain:
 1. Kemampuan Kerja
Kemampuan atau kapasitas pada dasarnya telah terintegrasi berbagai variabel-variabel didalamnya, seperti keahlian, keterampilan, intelegensi. Unsur-unsur tersebut juga mencerminkan tingkat pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai kapasitas pekerjaan.
Kemampuan kerja dari individu sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi kerja merupakan fokus dari aktivitas sumber daya manusia yang dikerjakan oleh individu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang handal dalam dinamika kerja yang



kompleks dan penuh dengan persaingan untuk menunjukkan kemampuan yang unggul dan menguntungkan yang tercermin dari kemampuan individu sumber daya manusia yang memiliki jenjang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia.

2. Insentif

Istilah insentif kadang-kadang disebut tambahan penghasilan atau upah berupa bonus bagi setiap pegawai/karyawan yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan memberikan insentif padahakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk berupata mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan memberikan perangsang financial melebihi upah dan gaji pokok pegawai. Isentif merupakan upaya untuk mengaitkan imbalan yang nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapanya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga diartikan sebagai kondisi dan suasana untuk memperoleh ketenangan, kenyamanan, keindahan dan rasa hiburan dalam menjalankan aktivitas. Dimana lingkungan kerja yang dimaksud adalah tersedia interior ruang kerja yang memberikan kenyamanan, keharmonisan antara pegawai, suasana kerja yang tercipta secara terpadu dan adanya jaminan keamanan atas keselamatan kerja lingkungan kerja penting diperhatikan.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan tingkat eksplantasinya adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel atau lebih (Sugiyono, 2011:11). Dalam hal ini penulis mencari Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi Kecamatan Bajubang. Sedangkan lokasi penelitian dilakukan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi Kecamatan Bajubang.

2.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data ini dilakukan dengan interview (wawancara) dan melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi Kecamatan Bajubang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2012;141).

2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011) dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi Kecamatan Bajubang. Berjumlah sebanyak 60 orang data tahun 2017.



2. Sampel

Ukuran sampel yang dijadikan subjek penelitian ini adalah seluruh dari jumlah populasi yaitu berjumlah 59 responden atau 100% dari jumlah populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:115).

2.4 Metode Analisis

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

1. Skala Likert

Indikator – indikator diukur dengan skala penilaian likert yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai nilai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor 1
Tidak Setuju (TS)	diberi skor 2
Ragu-Ragu Atau Netral (N)	diberi skor 3
Setuju(S)	diberi skor 4
Sangat Setuju(SS)	diberi skor 5

Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011).

2. *Methods Successive Interval* (MSI)

Skala pengukuran yang dipilih oleh peneliti berkaitan erat dengan teknik analisis data yang digunakan. Oleh karena itu setiap skala pengukuran yang tidak memenuhi syarat dilakukannya suatu teknik analisis tertentu, harus dirubah atau dikonversi kedalam skala pengukuran yang sesuai dengan teknik analisis yang digunakan. Seorang peneliti menggunakan teknik analisis jalur untuk mengkaji masalah-masalah yang ditelitinya. Sementara itu tingkat pengukuran yang digunakan adalah ordinal. Oleh karena itu analisis jalur mengisyaratkan skala pengukuran minimal interval, maka peneliti harus menaikkan tingkat pengukuran ordinal menjadi interval.

2.5 Alat Analisis

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu tes dapat dikatakan validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (produk momen pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor total. Skor total adalah sejumlah dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin di ungkap.

- Jika r hitung $>$ r tabel (dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika r hitung $<$ r tabel (dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* nya sama diatas 0,5 dinotasikan $\alpha \geq 0,5$. Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika $\geq 0,5$.



3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2011). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Bilangan Konstanta
- b_1 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
- b_2 = Koefisien Regresi Stres Kerja
- b_3 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Stres Kerja
- X_3 = Kepuasan Kerja
- e = eror

4. Uji t, f dan R^2

Uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik dapat diukur dengan menggunakan.

1. Uji t (Uji parsial)
2. Pengujian F (uji simultan)
3. Koefisien Determinasi (R^2).

3. Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh dengan menyebar kuisioner langsung kepada karyawan PT.Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi. Dari 60 kuisioner pada penelitian ini disebarkan kepada responden. Setiap responden menjawab

3.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai yang didapat melalui perhitungan dengan bantuan program SPSS dengan nilai pada tabel r untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan mampu mengungkapkan apa yang ingin di ukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kondisi Kinerja Karyawan pada Prakarsa Betung Merua Senami Jambi peneliti menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian yang kemudian akan diolah untuk mencari nilai validitas dan reliabilitas. Melalui kegiatan penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis dan melalui kuisioner yang menjelaskan tanggapan Karyawan tentang Kinerja Karyawan pada PT Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi .berikut hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1) 6 pertanyaan , Stres Kerja (X_2) 7 pertanyaan, Kepuasan Kerja (X_3) 7 pertanyaan dan Kinerja Karyawan 10 pertanyaan (Y).

Tabel 3.1. Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,363	0,2609	Valid
	0,476	0,2609	Valid
	0,707	0,2609	Valid
	0,744	0,2609	Valid
	0,384	0,2609	Valid
	0,390	0,2609	Valid



	0,372	0,2609	Valid
Stres Kerja	0,526	0,2609	Valid
	0,433	0,2609	Valid
	0,578	0,2609	Valid
	0,506	0,2609	Valid
	0,474	0,2609	Valid
	0,484	0,2609	Valid
	0,597	0,2609	Valid
Kepuasan Kerja	0,433	0,2609	Valid
	0,692	0,2609	Valid
	0,597	0,2609	Valid
	0,461	0,2609	Valid
	0,471	0,2609	Valid
	0,394	0,2609	Valid
	0,667	0,2609	Valid
Kinerja	0,430	0,2609	Valid
	0,420	0,2609	Valid
	0,558	0,2609	Valid
	0,427	0,2609	Valid
	0,465	0,2609	Valid
	0,439	0,2609	Valid
	0,474	0,2609	Valid
	0,584	0,2609	Valid
	0,455	0,2609	Valid
0,403	0,2609	Valid	

tabel
semua
secara

Sumber : Data diolah

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa item pertanyaan keseluruhan dinyatakan valid

dan dapat dipergunakan untuk mendukung penelitian ini.

3.2 Uji Reliabilitas

Perhitungan pada uji reliabilitas ini juga menggunakan program SPSS, hasil perhitungan lalu dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 50% (0,5).

Tabel 3.2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Signifikansi	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,575	0,5	Reliable
2	Stres Kerja	0,541	0,5	Reliable



3	Kepuasan Kerja	0,577	0,5	Reliable
4	Kinerja	0,599	0,5	Reliable

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel lebih besar nilai cronbach alpha daripada tingkat signifikansinya. Hal ini bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengolahan data, diperoleh informasi pada tabel pengolahan SPSS dibawah ini :

Tabel 3.3. Hasil Analisis Regresi Liner Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,357	,269		1,324	,191
1 Lingkungan Kerja	,272	,102	,291	2,651	,010
Stres Kerja	,388	,117	,396	3,308	,002
Kepuasan Kerja	,193	,095	,214	2,020	,048

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, dapat diketahui nilai-nilai yang dapat kita aplikasikan kedalam rumus regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,357 + 0,272 X_1 + 0,388 X_2 + 0,193 X_3$$

- Penjabaran dari persamaan diatas adalah nilai konstant sebesar 0,357. Ini berarti apabila nilai variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai nol, maka variabel kinerja sebesar 0,357.
- Kemudian nilai koefisien lingkungan kerjasebesar 0,272 artinya jika terjadi kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 0,272 dengan asumsi variabel stres kerja dan kepuasan kerja tetap.
- Dan nilai koefisien untuk stres kerja 0,388 artinya jika terjadi kenaikan satu satuan variabel stres kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,388 dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tetap.
- Dan nilai koefisien untuk kepuasan kerja sebesar 0,193 artinya jika terjadi kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,193 dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan stres kerja tetap.

3.4 Uji t dan Uji t

1. Uji Piasial t

Uji t ini digunakan untuk mengkaji koefisien regresi secara individual yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil pengolahan pada tabel koefisients diatas dapat diketahui bahwa :

- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,651. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67203. Jadi t_{hitung} 2,651 > 1,67203. Maka keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi Kecamatan Bajubang.
- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 3,308. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67203. Jadi t_{hitung} 3,308 > 1,67203. Maka keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi Kecamatan Bajubang.



- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,020. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67203. Jadi t_{hitung} 2,020 > 1,67203. Maka keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi Kecamatan Bajubang.

2. Uji F

Untuk mengetahui besaran F hitung dapat dilihat dari tabel anova berikut:

Tabel. 3.4. Hasil Uji statistik F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,825	3	2,608	23,864	,000 ^b
Residual	6,121	56	,109		
Total	13,945	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Dari tabel anova diketahui bahwa F hitung sebesar 23,864 dan nilai F tabel sebesar 2,77. Ini berarti bahwa nilai F hitung > F tabel (23,864 > 2,77) ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).

3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan SPSS 20 untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada model summary sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji Deteminasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,538	,33060

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Pada tabel perhitungan diatas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,538. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 53,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi Kecamatan Bajubang. Tetapi sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi

1. Nilai Koefisien regresi Variabel Lingkungan kerja (X_1). Nilai t-tabel 1.673 dan nilai t-hitung 2.651.
2. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang di bangun oleh peneliti menyebutkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.
3. Hasil pengujian ini didapati bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. dikarenakan nilai t-hitung 2.651 > t-tabel 1.673 Artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prakarsa Betung Merua Senami Jambi.

3.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Betung Meruo Senami Jambi

1. Nilai Koefisien regresi Variabel Stres Kerja (X_2). Nilai t-tabel 1.673 dan nilai t - hitung 3.308.



2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang dibangun oleh peneliti menyebutkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.
3. Hasil pengujian ini didapati bahwa variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai t -hitung $3.308 > t$ -tabel 1.673 . Artinya secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Merua Senami Jambi.

3.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Betung Merua Senami Jambi

1. Nilai Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_3) Nilai t -hitung 2.020 dan nilai t -tabel 1.673 .
2. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) yang dibangun oleh peneliti menyebutkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.
3. Hasil pengujian ini didapati bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai t -hitung $2.020 > t$ -tabel 1.673 . Artinya secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Merua Senami Jambi

3.9 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Prakarsa Betung Merua Senami Jambi

Hasil pengujian Uji F variabel Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) terlihat dari tabel Anova Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini, nilai F_{hitung} 23.864 F -tabel $2,77$. Artinya Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Betung Merua Senami Jambi.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Merua Senami Jambi.
2. Terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Merua Senami Jambi.
3. Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Merua Senami Jambi.
4. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Merua Senami Jambi.

5. Daftar Pustaka

Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Akhyari, 2012, *Manajemen Produksi*, BPFE, Yogyakarta.

Arikunto. S, 2006, *Prosedur Penelitian : Suara Pendekatan Produk*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta

Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen Personalia*, BPFT UGM, Yogyakarta

Hasibuan Malayu. SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta

Junaidi, 2010, *Titik Persentase Distribusi*, <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Kasmir, 2011, *Kewirausahaan*, PT. Raja Grafindo Utama, Jakarta



Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Moenir, 2007, *Manajemen Pelayanan Umum*, Bukit Aksara, Jakarta

Rivai, Veithrizal, 2008, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV. Mandar Maju. Bandung

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sondang P. Siagian, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Sunyoto, Danang, 2013, *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Caps. Yogyakarta

Suwatno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung

Umar, Husein, 2013, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT. Raja Rgafindo Persada, Jakarta

Wibowo, 2013, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

