

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUM BULOG KANTOR CABANG MALANG**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD FAJRUL ISLAM F

NIM. 155020201111032

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Manajemen**



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2020



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553034
E-mail : feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**"PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANTOR CABANG MALANG"**

Yang disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD FAJRUL ISLAM F

NIM : 155020201111032

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Tanggal 10 Juli 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro, ME., CPHR
NIP. 195805291984031002

(Sebagai Pembimbing)

2. Prof. Dr. Drs. Margono Setiawan, SU
NIP. 195210241981031003

(Sebagai Penguji I)

3. Dr. Desi Tri Kurniawati, SE., M.Si., CPHR
NIP. 198112052008122004

(Sebagai Penguji II)



Juli 2020

Program Studi S1 Manajemen.

Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP
NIP.19601111 198601 2 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834
E-mail : feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

N a m a : Muhammad Fajrul Islam F
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 15 April 1997
Nomor Induk : 155020201111032
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Sumberdaya Manusia
Alamat : Asrama Hasanuddin
Jalan Simpang Dieng Utara No. 44, Malang

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul : **“Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang”** yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

(dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, Juli 2020

Mengetahui,
Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro, ME., CPHR
NIP. 195805291984031002

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Fajrul Islam F
NIM. 155020201111032

19 Juni 2020

Nomor : B-II⁸ /13G04/06/2020
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan

Kepada Yth.
Pimpinan Jurusan Manajemen FEB
Universitas Brawijaya
di-
Malang

Bersama ini disampaikan bahwa Saudara Muhammad Fajrul Islam F jurusan Manajemen Universitas Brawijaya, telah melaksanakan Penelitian Skripsi dengan judul "**Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Malang**" pada bulan Februari 2020 s/d selesai.

Demikian untuk menjadi maklum, terima kasih.



Anita Andreani
Pemimpin

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori	14
2.2.1 Stress Kerja.....	14
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	22
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	26
2.2.4 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	34
2.3 Kerangka Pikir Penelitian.....	35
2.4 Kerangka Konsep Penelitian	36
2.5 Hipotesis Penelitian... ..	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Jenis Penelitian	40
3.2. Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	41
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6 Skala Pengukuran	49
3.7 Uji Instrumen Penelitian	49
3.8 Metode Analisis Data.....	50
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52

3.10 Uji Hipotesis.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.2 Karakteristik Responden	65
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian	68
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	70
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	76
4.6 Hasil Uji Hipotesis	83
4.7 Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jam Kerja Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Variable, Indikator, dan Item Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan.....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.7 Interpretasi Nilai Rata-rata.....	71
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja (X1)....	71
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)....	73
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisa Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	82
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji t	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian... ..	35
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	64
Gambar 4.2 Logo Perusahaan.....	65
Gambar 4.3 Grafik P-Plot.....	76
Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot	79

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANTOR CABANG MALANG

Oleh:

Muhammad Fajrul Islam F

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

fajrulfasieh@student.ub.ac.id

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro, ME., CPHR

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penjelasan) yang menjelaskan variabel dengan masalah dan fenomena yang ada. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 39 responden. Sampel responden yaitu seluruh karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan tahapan uji asumsi klasik, uji instrumen dan uji pengaruh simultan. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dimana variabel yang satu bergantung pada variabel yang lain. Uji asumsi klasik menggunakan tiga uji, diantaranya uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah tingkat stress kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Stress kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

**The Effect of Job Stress and Workplace Environment on the Performance of
Employees at the Indonesian Bureau of Logistics Branch Office of Malang**

By:

Muhammad Fajrul Islam F

Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya

fajrulfasieh@student.ub.ac.id

Advisor:

Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro, ME., CPHR

Faculty of Economics and Business, Brawijaya Malang

ABSTRACT

The objective of this research is to identify and analyze the effect of job stress and workplace environment on employee performance. This explanatory research explains variables and existing problems and phenomena. Using saturated sampling, in which all population members are used as the sample, 39 respondents were obtained. They are all employees of Indonesian Bureau of Logistics of Malang branch. The data was harvested through questionnaires and analyzed using multiple linear regression in stages of classical assumption test, instrument test, and simultaneous effect test. The analysis aims to identify relations between two or more variables, in which a variable depends on the others. The classical assumption test was conducted in three assessments: normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests. This study finds that job stress significantly affects employee performance. The lower the stress, the higher the performance. Furthermore, workplace environment significantly influences employee performance. The better the environment, the higher the performance. Finally, job stress and workplace environment simultaneously and significantly affect employee performance.

Keywords: job stress, workplace environment, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2003). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sum bangsan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja. Stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi

tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf, antara lain :

a. Taraf sedang.

Stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja;

b. Taraf tinggi.

Terjadi berulang – ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja.

Menurut Rice (2005) seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami tekanan karena adanya tuntutan pekerjaan dan hubungan antar individu. Menurut Rivai (2011). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidaksinambungan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi, dan dikatakan pula bahwa stres merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja dan dapat mengganggu individu tersebut (Wijono, 2010). Tingkat stres yang tinggi dan berlangsung terus menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian membutuhkan tindakan dari pihak manajemen (Robbins dan Judge, 2008).

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Siagian (2013) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Handoko (2003) mengatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Seperti hasil penelitian yang dikemukakan oleh Manullang (2020), yaitu stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Adapun pendapat Robbins dan Judge (2008) bahwa “beberapa karyawan kerap kali menggunakan stress kerja sebagai sesuatu yang positif untuk meningkatkan kinerja mereka agar lebih maksimal”.

Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kekurang mengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress. Penyebab stress tidak hanya didalam perusahaan, ada juga penyebab stress yang berasal dari luar

pekerjaan. Misalnya masalah rumah tangga yang terbawa dalam pekerjaan atau masalah pekerjaan yang terbawa kedalam rumah tangga. Juga masalah peran yang dipegang oleh individu, sebagai apa karyawan di rumah atau sebagai apa didalam melakukan pekerjaannya. Dari situasi seperti inilah yang sering memicu terjadinya stress kerja dalam diri individu atau karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Rice (2005) penulis buku *Stres and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stress kerja, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music dan sebagainya (Nitisemito, 2006). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih dan berisik tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara music dan tata ruang kantor yang

nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito, 2006). Oleh karena itu, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen sangat perlu untuk memastikan tiap karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Perum Bulog merupakan BUMN yang memiliki tugas utama terhadap ketersediaan komoditi dan distribusi pangan yang mencakup wilayah Malang Raya. Bulog adalah Perusahaan Umum Milik Negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis Perum Bulog meliputi usaha logistik/ pergudangan, survey dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Adapun beberapa alasan peneliti memilih Perum Bulog berdasarkan penugasan kepada Perum Bulog untuk melaksanakan tanggung jawab dalam rangka ketahanan pangan berupa :

- Pengamanan harga pangan pokok beras di tingkat produsen dan konsumen
- Pengelolaan cadangan pangan pokok beras Pemerintah
- Penyediaan dan pendistribusian pangan pokok beras kepada golongan masyarakat tertentu
- Pelaksanaan impor beras sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Distribusi komoditi pokok di Wilayah Malang Raya sangat bergantung pada Perum Bulog, karena di Perusahaan inilah yang akan melakukan penstabilan harga, pengelolaan cadangan beras pemerintah, dan pendistribusian bahan pokok ke masyarakat golongan tertentu. Karyawan tentunya membutuhkan kinerja yang baik untuk melaksanakan tugas tersebut. Olehnya itu, perusahaan harus jeli melihat dan menciptakan budaya organisasi agar kinerja karyawan baik.

Tanggung jawab tersebut menegaskan, dalam rangka mewujudkan ketahanan pangan, Perum Bulog senantiasa untuk menjaga ketersediaan dan stabilisasi harga pangan pada tingkat konsumen dan produsen untuk memenuhi kebutuhan pokok Wilayah Malang Raya. Karyawan memiliki peran penting dalam pengelolaan dan distribusi kebutuhan pokok tersebut agar tersalurkan ke masyarakat. Untuk melaksanakan tugas tersebut, cara yang dilakukan oleh Perum Bulog yaitu dengan melakukan program sebagai berikut :

- Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat
- Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi
- Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan
- Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

Hal tersebut tentu mengharuskan perusahaan untuk senantiasa memberikan pelayanan yang maksimal terhadap para produsen dan calon konsumen. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan tanggungjawab tersebut, sangat penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan tingkat stress para karyawan salah satunya dengan memperhatikan jam kerja dan kondisi lingkungan kerja perusahaan.

Tabel 1.1 Jam Kerja Karyawan

Hari	Jam kerja	Jam istirahat
Senin – Jumat	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00
Sabtu - Minggu	Libur	

Sumber : Perum Bulog, 2020

Tabel diatas merupakan jam kerja normal karyawan di Perum Bulog kantor Cabang Malang. Temuan saat observasi awal, rata-rata karyawan melebihi jam kerja normal tersebut, biasanya karyawan pulang dari kantor pada pukul 18.00-19.00 untuk menuntaskan pekerjaan yang harus selesai hari itu juga sebagai konsekuensi dari penerapan program diatas. Salah satu factor yang mempengaruhi stress kerja yaitu waktu yang kurang memadai, dalam hal ini jam kerja (Handoko, 2003). Selain hal tersebut, tuntutan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dengan berbagai karakter dapat memberikan tekanan terhadap individu tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain untuk melihat tingkat stress, peneliti juga ingin melihat apakah lingkungan kerja yang terdiri dari kenyamanan saat bekerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diindikasikan dengan kurangnya pencahayaan di tempat kerja tersebut.

Melihat begitu besarnya peran karyawan Perum BULOG dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini ingin melihat bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka

menarik untuk dilakukan penelitian terkait dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang?
2. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan juga bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu yang bermanfaat yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan sehingga instansi yang berkaitan dapat meningkatkan produktivitas dengan mempertimbangkan faktor-faktor stres kerja dan mencari cara yang tepat untuk upaya mengatasi stres kerja, suasana lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

2) Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu proses kegiatan belajar-mengajar serta pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai salah satu dasar dalam pelaksanaan penelitian, maka terdapat berbagai rujukan dan referensi sebagai penambahan data dan informasi terkait dengan kecocokan topik yang ditetapkan. Penjabaran penelitian terdahulu ditampilkan pada tabel 2.1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aldy Pambudi Wicakson/ 2017	Analisis Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Studi Pada Depot LPG Balongan PT. Pertamina)	1. Stress Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stres Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Khairunni sa Isnaini /2015	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Nugraha Sentosa)	1. Stres kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

**Lanjutan Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3.	Taufiq Prasetya Permana/ 2018	Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Mandiri)	1. Stres Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja Karyawan	Path Analys	Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja
4.	Dwi Septianto /2014	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Pataya Raya)	1. Lingkungan Kerja 2. Stres kerja 3. Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak
5.	Muhammad Jihan Firman/ 2015	Pengaruh Stres Kerja, Konflik, dan Budaya Organisasi Bagian Redaksi Pada PT MEDIA FAJAR DI KOTA MAKASSAR	1. Stres Kerja 2. Konflik 3. Budaya Organisasi	Regresi Linier Berganda	Stres kerja dan konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**Lanjutan Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6.	Tria Diah Ningrum (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Alam Lestari	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan kerja non fisik 3. Stres Kerja 4. Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<p>Lingkungan kerja fisik, non fisik, dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja</p> <p>Lingkungan kerja fisik dan non fisik masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja</p> <p>Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan secara parsial terhadap kinerja</p>
7.	Anggit Astianto, 2014	Pengaruh Stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Surabaya	1. Stres kerja 2. Beban Kerja 3. Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<p>Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

**Lanjutan Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisi	Hasil Penelitian
8.	Shinta Amelia Purwarini (2017)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Malang	1. Individual Stressor 2. Organization al Stressor	Regresi Linier Berganda	Individual stressos dan Organizational stressor berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Individual stressor berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Organizational stressor berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja
9.	Joshua Manullan (2020)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PDAM Kota Batu	1. Lingkungan Kerja 2. Stres Kerja 3 .Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja dan stress kerja masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2020

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Rivai (2011), mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Jika stress yang didapat terlalu besar maka hal itu akan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat merelaksasi, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012)

Fathoni (2006) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stress kerja dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stress bagi pekerjanya. Stress di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stress tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2003).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stress kerja dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi stresss kerja, salah satu yang dikemukakan oleh Handoko (2003), antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Umpan balik pelaksanaan kerja
5. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
6. Balas jasa yang terlalu rendah.
7. Frustrasi dalam melakukan pekerjaan
8. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Robbins (2008) ada tiga kategori potensi yang mengakibatkan stress kerja yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi tingkat stress para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stress para karyawan.
- c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stress, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stress.

2. Faktor-faktor Organisasi

Faktor-faktor organisasi dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Tugas dalam organisasi merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran dimana ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
- c. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini biasanya menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi serta kepribadian dan karakter dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup rumah tangga, Tidak harmonisnya hubungan dan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

c. Dampak Positif dan Negatif Stres Kerja

Pengaruh stress kerja yang memiliki dampak positif yang menguntungkan diharapkan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Usaha mengatasi stress dapat berupa perilaku melawan stress (*flight*) atau berdiam diri (*freeze*). Reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stress.

Siregar (2006) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi atau organisasi. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa :

1. Terjadinya hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu normalitas aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas karyawan.

4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan organisasi.

Tidak selamanya stress kerja berdampak negatif bagi organisasi atau organisasi, dan bahkan dapat pula berdampak positif. Semua itu tergantung pada kondisi psikologis dan sosial seorang karyawan, sehingga reaksi terhadap setiap kondisi stress sangat berbeda. Stress kerja yang berdampak positif terhadap organisasi, antara lain:

1. Memiliki motivasi kerja yang tinggi. Stress kerja yang dialami karyawan menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja untuk mencapai target tertentu.
2. Pemicu untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih baik.
3. Mempunyai target untuk berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk mengejar target atau tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*stressful*).

d. Mengelola Stress kerja

Mengatasi stress dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pendekatan individu penting dilakukan karena stress dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan organisasi karena alasan kemanusiaan dan juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dari organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Perbedaan penanggulangan stress antara pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas. Penanggulangan stress dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya. Berikut ini menyajikan dua pendekatan dalam menanggulangi stress menurut Siagian (2013):

1. Secara Individu

Penanggulangan stress secara individu menurut Siagian (2013) adalah :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.
- b. Melakukan relaksasi dan meditasi, Dengan relaksasi dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman bagi karyawan. Meditasi membuat karyawan tetap tenang dan bersemangat disaat melakukan pekerjaan.
- c. Melakukan kegiatan olahraga seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya. Dengan olahraga dapat mengurangi hormon-hormon stress dan memberi manfaat bagi kesehatan fisik maupun mental.
- d. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan. Dengan membuat jadwal yang harus diprioritaskan agar dapat memperkecil peluang stress dengan mempersibuk diri sendiri.
- e. Dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, sesama pekerja, pimpinan. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak.

- f. Memahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas–jelas akan mengurangi stress yang dialami di tempat kerja.
- g. Melakukan pengelolaan waktu yang tepat. Keseimbangan dengan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
- h. Kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri berupa keberanian menerima cobaan dengan berdoa, ikhlas menerima akan membantu menyelesaikan masalah, mampu mengendalikan perasaan, lebih mementingkan kesehatan badan, selalu *positive thinking* dan selalu tersenyum dalam menghadapi masalah.

2. Secara Organisasi

Penanggulangan stress secara organisasi menurut Siagian (2013) adalah :

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi. Sebuah strategi pengaturan dengan membuat struktur lebih jelas dengan pembuatan keputusan partisipatif dan membuka jalur komunikasi dengan para karyawan. Perubahan struktur dan proses struktural dapat menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi karyawan, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan dapat mencegah atau mengurangi stress kerja
- b. Melakukan perbaikan terhadap kondisi fisik tempat kerja, meliputi tata ruang kerja, suhu, cahaya, kualitas udara, tempat duduk yang nyaman dan keamanan dalam bekerja.
- c. Melakukan analisis dan kejelasan tugas. Dengan merancang desain pekerjaan dan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggungjawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan

pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan seperti variasi *skill*, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik yang dapat memotivasi dan memberikan pengalaman, tanggungjawab, serta pengetahuan karyawan.

- d. Menyediakan sarana olahraga di ruang istirahat tempat karyawan bekerja dan mengadakan pengajian rutin berupa siraman rohani bagi karyawan dan pimpinan.
- e. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional, sehingga penyebab stress dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektasi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang jelas dari apa yang dia kerjakan.
- f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan.
- h. Menyediakan jasa bantuan atau konseling bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

Menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom (2002) yang mengemukakan bahwa "*Four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellnes programs*", ada empat pendekatan terhadap

stress kerja, yaitu dukungan sosial, meditasi, biofeedback, dan program kesehatan pribadi.

2.2.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat dipengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, misal dengan banyaknya fasilitas yang memadai untuk karyawan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja secara optimal. (Mardiana, 2005). Sedangkan menurut Sedarmayati (2009) arti dari lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peralatan dan perlengkapan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja

optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi non fisik yang mempengaruhi psikologis karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan mental terhadap karyawan dan hal itu menyebabkan hasil yang kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan kurang efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan, seperti ketidakstabilan suasana tempat kerja dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi bisa berdampak terhambatnya pencapaian tujuan, misalnya harapan

organisasi tidak sesuai dengan harapan karyawan, hal ini menyebabkan frustrasi bagi karyawan.

d. **Perselisihan antara pribadi dan kelompok**

Adanya perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kerjasama antar karyawan. Namun, dampak positif dari hal ini adalah terjadinya persaingan yang bisa membuat tujuan organisasi tercapai.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam jangka waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang tinggi

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembapan di tempat kerja

- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Komunikasi
- l. Pola kepemimpinan

2.2.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2009) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2012) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

b. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

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

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2003) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Pengertian motivasi menurut Reksohadiprodjo (2002) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Maslow (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2003) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah Kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Fisiologi; Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- b. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d. Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e. Perwujudan diri (*self actualizatiton*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya

diterima. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

3. Tingkat Stres

Gibson *et. al.* (2003) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan ini memandang tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Tingkat stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan tingkat stres merupakan hasil interaksi unik antara

kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Tingkat stres bisa dipandang sebagai kondisi kejiwaan yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi, dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Sumber tingkat stres ditempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengankerja. Secara garis besar penyebab tingkat stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* (Handoko, 2003) yang bersumber pada konflik-konflik seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan ditempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan tim kerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak- anak, dan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan juga berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.

4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat

dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan organisasi, dan pola kebijakan (Martoyo, 2002).

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau organisasi di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2006). Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5. Sistem Kompensasi

Handoko (2003) mengatakan system kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa system kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan. (Handoko, 2003) dan aspek teknis, adalah adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, (Handoko, 2003). Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009), indikator dalam kinerja adalah:

1. Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan

2. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

3. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2.2.4 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang dialami karyawan dapat memberikan efek positif dan juga efek negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Anatan dan Ellitan (2007) dampak negatif yang ditinjau dari efek stres kerja ialah terhadap gangguan kesehatan, baik mental maupun fisik yang menyebabkan menurunnya tingkat kinerja individu, sedangkan dampak positif stres kerja dapat digunakan sebagai motivator dalam memacu peningkatan kinerja. Dalam tingkat skala yang tidak besar stres kerja dapat menjadi sebuah motivasi tersendiri dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan, di lain sisi juga sebagai penghilang kejenuhan dalam bekerja. Namun bila stres menjadi terlalu besar, kinerja karyawan akan mulai menurun dengan kondisi tubuh dan mental individu yang tidak mampu mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan karena tekanan stres yang diterimanya, gejala frustrasi akan pekerjaan mulai terlihat dan akibat paling ekstrem ialah karyawan tidak mampu lagi untuk bekerja dan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh Siaigian (2013) di dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, menyatakan bahwa pada tingkat tertentu stres kerja perlu untuk karyawan, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Sebaliknya dengan adanya stres kerja, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Namun jika stres yang di rasakan mulai berlebihan dan tidak teratasi akan berakibat pada kondisi mental dan

emosional serta kelelahan fisik yang akan di rasakan karyawan. Dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan akan bersifat negatif.

2.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

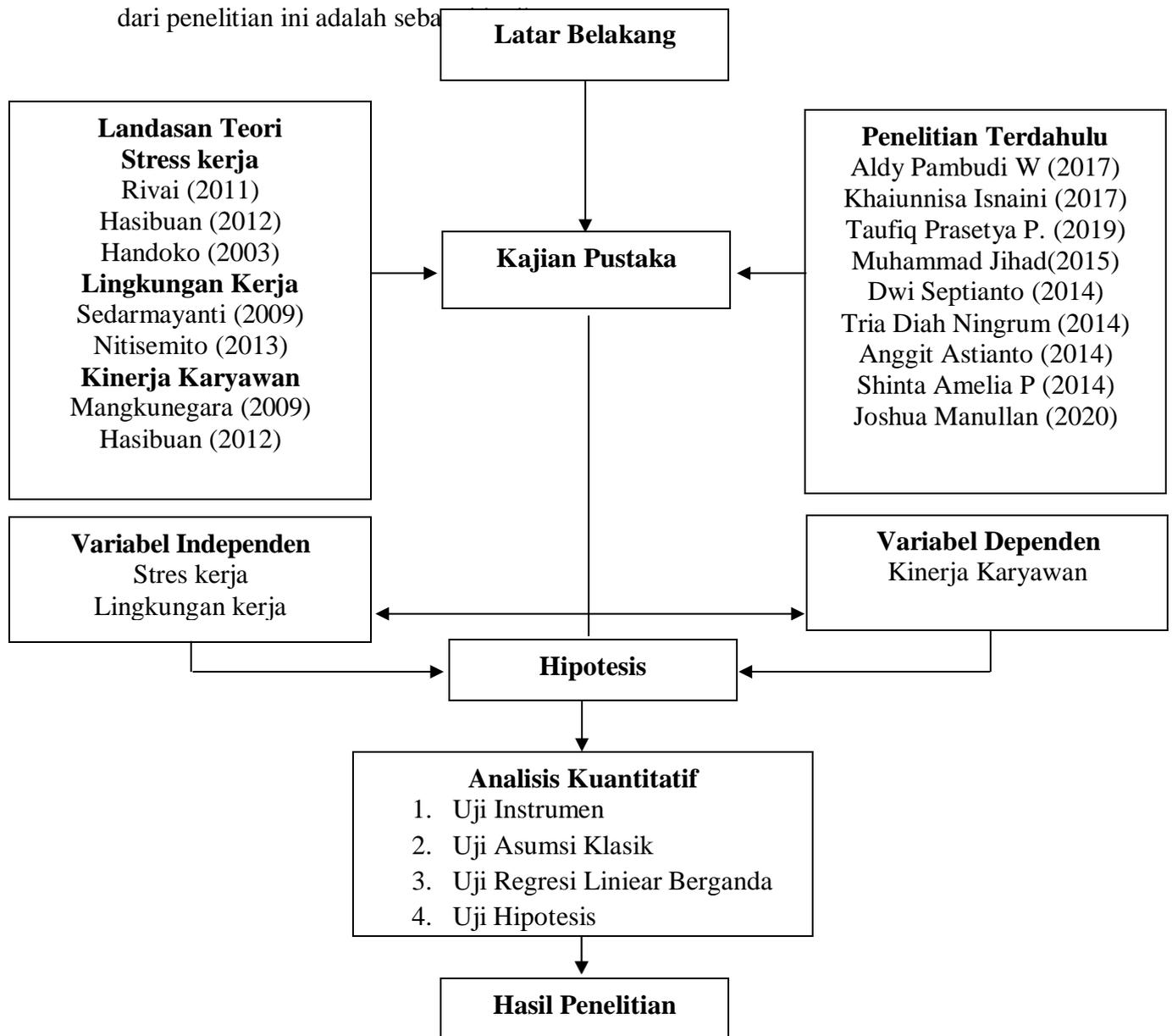
Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2009). Setiap karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan, selalu mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif baik dari sarana prasarana di dalam perusahaan dan juga situasi hubungan yang nyaman antar karyawan maupun dengan atasan agar dapat menunjang kinerja karyawan lebih optimal.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri, dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Hersey, *et al.* (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah proses, sistem, struktur, peralatan, dan kondisi di tempat kerja yang berdampak baik maupun buruk terhadap kinerja individu karyawan. Unsur lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam mengembangkan, memotivasi, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

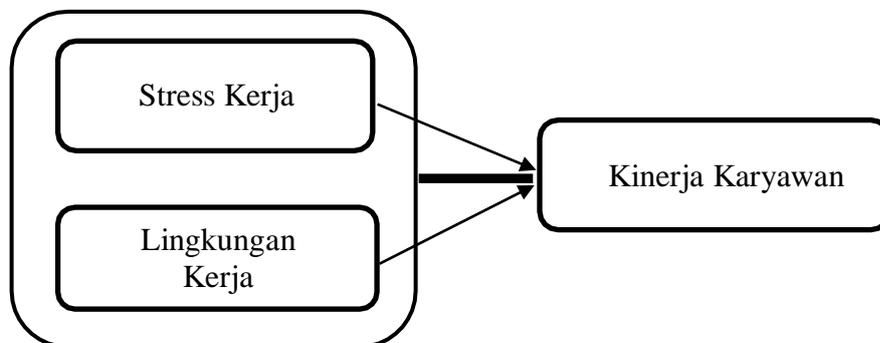
Menurut Sugiyono (2014) kerangka pikir penelitian merupakan sistem tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Keterkaitan antara fenomena, teori, penelitian terdahulu, variabel yang diteliti, alat analisa, hasil penelitian, kesimpulan, dan saran. Sintesis tentang hubungan tersebut akan digunakan dalam merumuskan hipotesis. Kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002). Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang belum relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis bisa juga dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014). Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun dan didukung oleh landasan teori serta penelitian terdahulu, maka dapat disusun model hipotesis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kerangka konsep penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

- Garis  Berpengaruh secara simultan
- Garis  Berpengaruh secara parsial.

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Hubungan Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan agar tidak menimbulkan stres pada karyawan. Disamping itu, karyawan juga harus diperhatikan dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penetapan hipotesis pertama, terkait hubungan stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditinjau lebih lanjut melalui hasil penelitian Isnaini (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo. Hasil penelitian tersebut juga dukung dengan hasil penelitian Ningrum (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, non fisik dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan kerja pada PT. Makmur Alam Lestari. Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian di atas maka dapat ditetapkan hipotesis pertama di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang

2.5.2 Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penetapan hipotesis ketiga, terkait hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau lebih lanjut melalui pernyataan Handoko (2011), mengungkapkan bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang di rasakan. Secara tidak langsung Handoko menyatakan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu melalui hasil penelitian dari Ningrum (2014), yang menyatakan bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Makmur Alam Lestari. Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang dijelaskan di atas maka dapat ditetapkan hipotesis ketiga di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Perum BULOG Cabang Malang

2.5.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penetapan hipotesis kedua, terkait hubungan lingkungan kerja yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditinjau lebih jauh melalui hasil dari penelitian Septianto (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya. Hal tersebut juga mendukung oleh hasil penelitian Isnaini (2015), yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo. Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis kedua di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: *Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menyoroti hubungan variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pemilihan jenis eksplanatoris ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Diharapkan dengan pengujian ini hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan kausal antara pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.

3.2. Lokasi Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang ada pada di penelitian ini. Lokasi penelitian dilakukan di Perum Bulog Kantor Cabang Malang yang beralamat di Jalan Retawu.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam sebuah penelitian terdapat keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang peneliti tentukan. Hal inilah yang disebut populasi yang mengacu kepada bagian yang dipilih oleh peneliti (Sekaran, 2013). Menurut Sugiyono (2014) penelitian dikatakan valid ketika sampel > 30 . Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Perum Bulog Cabang Malang yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh, di mana semua populasi yang ada dalam

penelitian akan dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2014) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

34 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sekaran (2013) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Peneliti mengumpulkan data secara langsung melalui kuesioner dan observasi langsung. Data ini diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu di Perum Bulog Kantor Cabang Malang.

2. Data Sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2014) data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun dalam arsip perusahaan. Pada penelitian ini data sekunder berupa data-data pendukung seperti data-data yang ada pada perusahaan, peraturan-peraturan yang ada pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang, refrensi, dan jurnal, penelitian terdahulu.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah paling strategis bagi peneliti untuk mendapatkan data penelitian menurut Sugiyono (2014). Penelitian ini sendiri

menggunakan dua macam metode pengumpulan data, dengan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang dan wawancara yang tidak terstruktur untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ialah Teknik pengumpulan data yang peneliti sudah pasti tahu tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014). Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara mengajukan kuesioner kepada sampel penelitian. Kuesioner berisikan variabel yang akan diteliti, yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan Kinerja.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang lebih valid. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden dengan jumlah responden yang lebih sedikit (Sugiyono, 2014).

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan pada tahap awal untuk mencari informasi dasar tentang organisasi atau perusahaan. Metode ini diarahkan pada pencarian data dan informasi melalui dokumen tertulis, dokumen elektronik, foto, atau

gambar yang dapat mendukung proses dan hasil penelitian (Sugiyono,2014).

35 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi variable lain. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu stress kerja dan lingkungan kerja. Definisi operasional dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Stress Kerja (X_1)

Menurut Rivai (2011) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Indikator dari stress kerja menurut Handoko (2003) adalah:

a. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan adalah pemberian tugas yang terlalu banyak pada karyawan perusahaan.

b. Tekanan atau desakan waktu

Tekanan waktu adalah target waktu selesai yang ditentukan oleh pemberi tugas dalam menyelesaikan tugas.

c. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

Umpan balik yang tidak memadai adalah hubungan antara karyawan dan atasan yang dianggap kurang baik dan mengakibatkan tekanan pada pekerjaan.

d. Frustrasi

Frustrasi adalah keadaan karyawan yang sudah tidak bisa mengendalikan emosinya dan bisa terjadi karena tekanan dan beban kerja.

e. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Adanya perselisihan antara karyawan dengan karyawan yang lain sehingga membuat lingkungan kerja tidak kondusif.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Indikator dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

➤ Lingkungan kerja fisik

a. Kebersihan

Bebasnya keadaan dari kotoran yang menyebabkan penyakit.

b. Sirkulasi udara

Berubahnya cuaca mengikuti musim di daerah perusahaan tersebut.

c. Pencahayaan

Kondisi kita mengalami pencahayaan yang baik

d. Bau-bauan

Zat kimia yang tercampur di udara, yang manusia terima dengan indera penciuman.

➤ Lingkungan kerja non fisik

a. Komunikasi

Individu dan organisasi yang menciptakan dan menggunakan organisasi agar terhubung dengan lingkungan orang lain

b. Kondisi kerja

Hubungan karyawan dan pimpinan yang saling percaya

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Indikator dari kinerja karyawan itu sendiri menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja pada karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang berdasarkan kemampuannya dalam memenuhi target penyelesaian pekerjaan.

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas pekerjaan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang dalam hal ini mutu dan kualitas pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini merupakan ketepatan waktu kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang.

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item Penelitian
Stres Kerja (X_1) (Handoko, 2003)	1. Beban kerja yang berlebihan	1. Mendapat beban kerja yang tidak berlebihan 2. Tuntutan pekerjaan yang tidak terlalu banyak 3. Pekerjaan Lapangan yang melelahkan
	2. Tekanan atau desakan	4. Mendapat tekanan kerja yang tidak berlebihan. 5. Stres karena deadline
	3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai	6. Mendapat umpan balik yang kurang baik dalam pekerjaan.
	4. Frustrasi	7. Merasa tidak frustrasi dalam melakukan pekerjaan.
	5. Konflik pribadi	8. Tidak mendapat konflik pribadi dalam bekerja.
	6. Konflik kelompok	9. Tidak mendapat konflik antar kelompok dalam bekerja.

Lanjutan Tabel 3.1
Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (X ₂) (Sedarmayanti, 2009)	<i>a. Lingkungan kerja fisik</i>	
	1. Kebersihan	1. Kebersihan pada ruangan baik 2. Tersedia fasilitas tempat sampah yang memadai
	2. Udara	1 Sirkulasi udara baik
	3. Penerangan	1. Pencahayaan dalam ruangan baik 2. Fasilitas lampu dan cahaya di ruang kerja
	4. Aroma/Bau-bauan	1. Bau/Aroma di area ruangan membuat merasa nyaman
	<i>b. Lingkungan kerja non fisik</i>	
	1. Komunikasi	1. Rekan kerja yang berkompeten 2. Mampu berkomunikasi dengan baik
	2. Kondisi kerja	1. Kondisi kerja yang menyenangkan pekerjaan

Lanjutan Tabel 3.1
Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item Penelitian
Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2009)	1. Kualitas hasil kerja	1. Dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja 2. Dapat meningkatkan hasil kerja sesuai standar mutu 3. Dapat menjamin atas mutu kerja.
	2. Kuantitas hasil kerja	1. Kesesuaian pencapaian target kerja 2. Menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dibebankan 3. Melebihi target yang ditetapkan.
	3. Ketepatan waktu	1. Keefektifan karyawan dalam penggunaan waktu 2. Pemanfaatan jam kerja 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan

36 Skala Pengukuran

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Syofian (2014) skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap pendapat, persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki 2 bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut ini adalah penilaian dalam penelitian skala likert:

- SS 5
- S 4
- N 3
- TS 2
- STS 1

37 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Ada dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment* dengan nilai koefisien korelasi antara butir pertanyaan dengan total jawaban (r hitung) dengan nilai r tabel pada tingkat

kesalahan (α) tertentu. Instrumen dinyatakan valid apabila mempunyai korelasi r hitung lebih besar dari r standar yaitu $< 0,05$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2014), reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas merupakan instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumennya sudah cukup baik. Instrumen dinyatakan valid jika $\alpha > 0,60$

38 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini secara sederhana untuk menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik, (Ghozali, 2009). Pengujian terhadap kenormalan data dilakukan dengan menggunakan one sample kolmogorov smirnov test berdasarkan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka data terdistribusi normal, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 atau 5% berarti data tidak terdistribusi normal. (Ghozali, 2009)

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2009) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variable independen. Ada beberapa penyebab multikolinieritas yaitu:

- Metode pengumpulan data yang digunakan
- Adanya constraint pada model atau populasi yang dijadikan sampel

- Model spesifikasi
- Overdetermined model, hal ini terjadi ketika model regresi memiliki jumlah variable yang lebih besar daripada jumlah observasi

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009), heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji scatterplot.

39 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Uji regresi dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel X dan melihat perbedaan besar kecil variabel-variabel tersebut terhadap variabel Y.

Uji regresi linear berganda (*multiple regression test*) bertujuan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan ini menggunakan *standardized coefficients* sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

α	= konstanta	X1	= stresss kerja
b	= koefisien Regresi	X2	= Lingkungan kerja
e	= standar error	Y	= Kinerja karyawan

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Hipotesis 1 (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji simultan, yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat signifikan atau tidak.

3.10.2 Uji Hipotesis 2 dan 3 (Uji t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Perjalanan Perum Bulog dimulai pada saat dibentuknya Bulog pada Tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 Tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 Tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas Bulog dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 Tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab Bulog mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala Bulog dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Pada tahun 1995 keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran Bulog. Oleh karena itu, tanggung jawab Bulog lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok Bulog sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak

langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997 dimana komoditas yang dikelola Bulog dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No. 19 Tahun 1998. Pemerintah mengembalikan tugas Bulog seperti Keppres No. 39 Tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 Tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani Bulog kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam *Letter of Intent (LoI)*. Dalam Keppres tersebut, tugas pokok Bulog dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah Pemerintah mendorong Bulog menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No. 29 Tahun 2000, dimana didalamnya tersirat Bulog sebagai organisasi transisi (Tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada Keppres No. 29 Tahun 2000 tersebut, tugas pokok Bulog adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No 166 Tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 Tahun 2002 Tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok

Bulog masih sama dengan ketentuan dalam Keppers No 29 Tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan Tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI No. 7 Tahun 2003 Bulog resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) Bulog.

4.1.2 Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan

Visi dan Misi

❖ Visi

Menjadi Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

❖ Misi

- a. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat;
- b. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi;
- c. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan;
- d. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

❖ **Nilai-nilai Perusahaan**

Nilai-nilai perusahaan merupakan cerminan dari kondisi yang telah dicapai oleh suatu perusahaan sebagai gambaran dari kepercayaan masyarakat terhadap suatu perusahaan. Berikut merupakan nilai-nilai yang ada pada Perum BULOG:

a. Integritas

Konsisten antara ucapan dan perilaku sesuai dengan norma dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

b. Profesional

Bekerja cerdas berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab.

c. Dinamis

Selalu bersemangat untuk tumbuh dan berkembang menjadi yang terbaik.

d. Peduli

Memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta memberi solusi terbaik kepada pemangku kepentingan.

e. Totalitas

Mendayagunakan seluruh potensi dan sumber daya yang ada serta bersinergi untuk mencapai tujuan Perusahaan.

4.1.3 Rincian Tugas dan Wewenang

Adapun rincian tugas dan wewenang umum dari masing-masing pemegang jabatan karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang ialah sebagai berikut:

1. Pemimpin

- Memimpin kantor cabang dengan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku
- Membina sumber daya Perum Bulog di lingkungan Cabang
- Melaksanakan kebijakan teknis di bidang pelayanan publik, perencanaan, dan pengembangan usaha, administrasi dan keuangan
- Melaksanakan kerja sama dengan bidang usaha lain atau instansi pemerintah.

2. Wakil Pemimpin

- Analisis harga dan pasar, kemitraan on farm
- Pengadaan gabah, beras, dan pangan pokok lain
- Operasional dan tugas pelayanan public
- Usaha bisnis komersial
- Pengelolaan keuangan
- Pengelolaan SDM dan umum.

3. Administrasi dan Keuangan

- Merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan administrasi sumber daya manusia, urusan hukum dan klaim
- Merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan surat menyurat, arsip, ekspedisi, hubungan masyarakat, kerumahtanggaan, dan

pengelolaan pengadaan pemeliharaan perlengkapan sarana kantor, rumah dinas jabatan

- Merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan anggaran, administrasi pembiayaan dan verifikasi
- Merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan administrasi pembukuan, neraca, laporan, pertanggung jawaban keuangan dan hubungan rekening antar kantor

4. Akuntansi

- Melakukan pencatatan, pengecekan, pengkoreksian dan pengarsipan seluruh transaksi keuangan, pencatatan transaksi buku tambahan terhadap akun/kodering uang muka, piutang, aset tetap, hutang, dan lainnya
- Pengecekan, penghitungan, pemungutan, penyetoran, pelaporan dan penyimpanan dokumen PPN, PPh, dan pajak lainnya, penyusunan laporan keuangan Kantor Cabang
- Pengelolaan dan penerapan manajemen risiko dan kepatuhan di wilayah kerja kantor cabang, serta memantau, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan akuntansi, manajemen risiko dan kepatuhan.

5. Operasional dan Pelayanan Publik

- Merencanakan, melakukan, mengkoordinasi, memonitor, dan mengevaluasi kegiatan pengadaan gabah / beras, pembinaan teknis, kerja sama lembaga niaga pangan koperasi dan non koperasi serta analisis dan pengamatan perkembangan harga pokok dan penyusunan statistic

- Merencanakan, melakukan, dan mengkoordinasi kegiatan pengelolaan persediaan dan pergudangan serta angkutan, pemuatan, dan pembongkaran
- Merencanakan, melakukan, dan mengkoordinasi kegiatan perawatan kualitas dan pemberantasan hama serta pengolahan komoditas pangan.
- Merencanakan, melakukan, dan mengkoordinasi kegiatan pelayanan penyaluran beras kepada lembaga pemerintah dan masyarakat umum dan khusus.
- Melaksanakan kegiatan pengolahan, pengelolaan pergudangan, dan pemeliharaan sarana pengolahan, persediaan dan penyediaan angkutan, perawatan kualitas dan pengendalian mutu, serta penyaluran beras, pangan pokok lainnya, dan Cadangan Pangan Pemerintah (CPP) untuk pelayanan publik.

6. Pengadaan

- Melakukan pengadaan gabah dan beras medium/premium
- Penyiapan perangkat pemeriksa kualitas di laboratorium pemeriksaan kualitas, administrasi pengadaan seperti kontrak jual beli, dan dokumen lainnya
- Memantau, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan pengadaan gabah dan beras.

7. Pengembangan Bisnis dan Industri

- Menetapkan kebijakan dan menyelenggarakan pengelolaan di bidang pengembangan bisnis dan industri hulu, pengembangan bisnis, pengembangan jaringan dan pemasaran penjualan langsung dan industri hilir, serta pengelolaan teknologi informasi
- Memberikan masukan, pertimbangan dan saran-saran guna menetapkan kebijaksanaan atau keputusan Pemimpin serta menyusun program kerja bidang pengembangan bisnis dan industri sesuai peraturan perundangundangan
- Bertanggung jawab atas rencana kerja dan anggaran Pengembangan Bisnis dan Industri
- Bertindak dan menandatangani surat-surat yang secara teknis berkaitan langsung dengan kegiatan bidang pengembangan bisnis dan industri.

8. Komersial

- Melaksanakan kegiatan pengembangan, pemasaran, pengendalian perdagangan, penjualan langsung, penjualan distributor dan toko binaan
- Melakukan analisis pengembangan produk perberasan, produk hasil pertanian dan industri serta produk hasil peternakan dan perikanan beserta turunannya sesuai permintaan pasar.
- Pemantauan spesifikasi, kualitas, dan harga penjualan produk dan kemasannya

- Pemasaran dan promosi produk, kerjasama pemasaran dan promosi dengan pihak lain, penghitungan dan pengajuan biaya promosi, dan evaluasi kepuasan dan keluhan pelanggan
 - Serta memantau, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan produk dan pemasaran.
 - Penjualan produk secara langsung kepada kelembagaan pemerintah dan non pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha lainnya termasuk hotel, restoran dan catering, Badan Usaha Milik Swasta dan badan usaha lainnya
 - Penjualan produk secara tidak langsung melalui distributor dan jaringan toko binaan
 - Administrasi biaya operasional dan hasil penjualan produk.
 - Serta memantau, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan penjualan.
9. Pusat Distribusi
- Melakukan pengelolaan pusat distribusi yang meliputi penerimaan, penyimpanan, perawatan, pengeluaran dan pendistribusian produk komersial, serta pengelolaan SDM, administrasi dan pelaporan kegiatan pusat distribusi
 - Melakukan urusan penerimaan, penyimpanan, perawatan, dan pengeluaran produk komersial.
 - Melakukan urusan pendistribusian produk komersial

10. Gudang

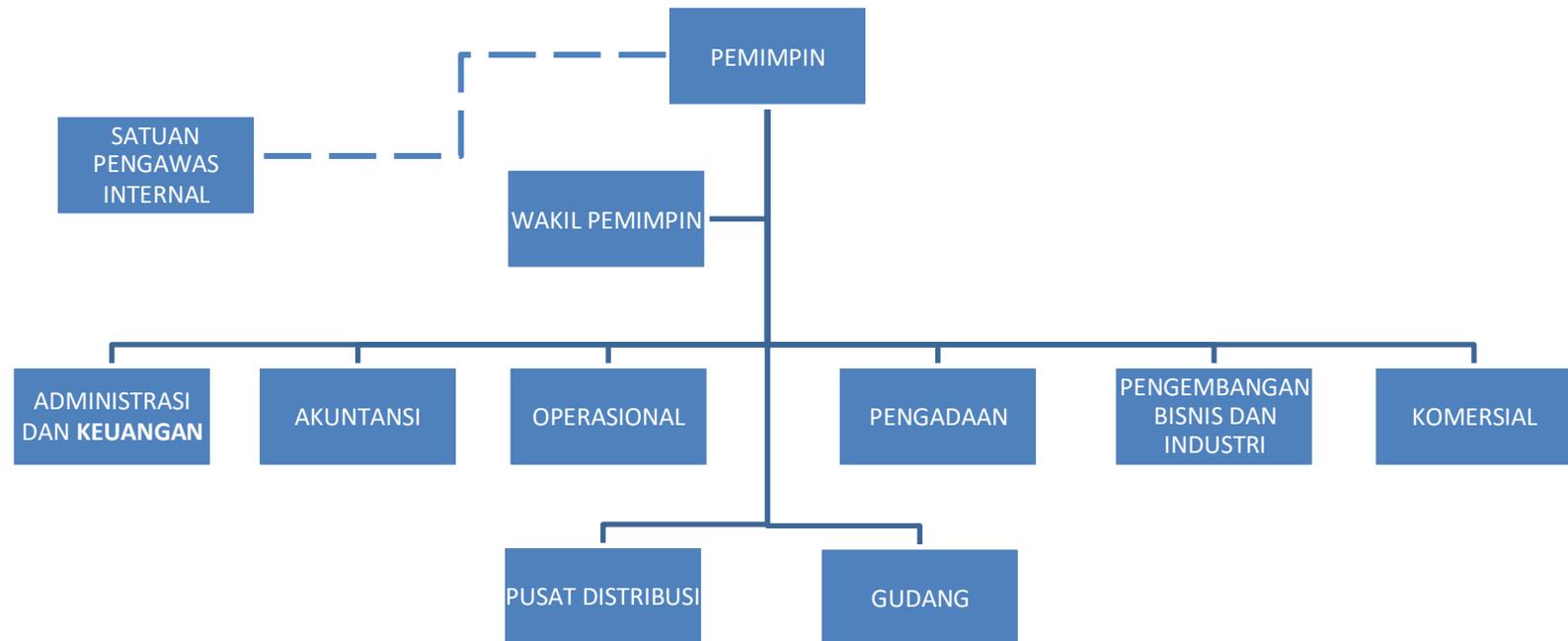
- Melakukan urusan pemasukan, penyimpanan, perawatan dan pengeluaran barang komoditi Perum Bulog serta administrasi keuangan, Sumber Daya Manusia dan ketatausahaan di Gudang

11. Satuan Pengawas Internal

- Melaksanakan pemeriksaan intern keuangan dan pemeriksaan operasional tingkat kantor cabang serta menilai pengendalian, pengelolaan dan pelaksanaannya pada perusahaan serta memberikan saran-saran perbaikan
- Melaporan hasil pemeriksaan atau hasil pelaksanaan tugas SPI kepada Pemimpin Cabang

4.1.4 Struktur Organisasi Perum Bulog Kantor Cabang Malang

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perum Bulog



Sumber: Perum Bulog (2020)

4.1.5 Logo Perum Bulog

Gambar 4.2
Logo Perum Bulog



Sumber: Perum Bulog (2020)

4.1.6 Jam Kerja Perum Bulog kantor Cabang Malang

Penetapan jam kerja Perum Bulog kantor Cabang Malang menggunakan lima hari waktu kerja yang terdiri dari delapan jam kerja dalam sehari dan khusus termasuk waktu istirahat dan ibadah.

Tabel 4.1
Jam Kerja Perum Bulog kantor Cabang Malang

Hari	Jam kerja	Jam istirahat
Senin - Jumat	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00
Sabtu - Minggu	Libur	

Sumber: Perum Bulog (2020)

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Perum Bulog kantor Cabang Malang yang berjumlah 39 karyawan, yang digunakan sebagai responden penelitian. Kemudian akan dilakukan deskripsi terhadap hasil dari pengumpulan data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian, ini berdasarkan jenis kelamin para karyawan Perum Bulog kantor Cabang Malang. Rincian persentase jenis kelamin para responden dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	24	62%
Perempuan	15	38%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data primer diolah (2020)

Perum Bulog kantor Cabang Malang memiliki karyawan yang berjumlah 39 karyawan, dengan 24 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 15 karyawan berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dengan persentase 62% dibandingkan dengan responden perempuan dengan persentase hanya sebesar 38%. Data tersebut sesuai dengan jumlah karyawan Perum Bulog kantor Cabang Malang dengan karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini, berdasarkan usia para karyawan Perum Bulog kantor Cabang Malang. Rincian persentase usia para responden dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumah Responden	Presentase
20-30 Tahun	15	38%
>30-40 Tahun	16	41%
>40-50 Tahun	5	13%
>50 Tahun	3	8%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan 39 responden dalam penelitian ini, persentase responden pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 41% responden berusia >30-40 tahun, 38% responden dalam penelitian ini berusia 20-30 tahun, 13% responden berusia >40-50 tahun dan 8% responden berusia >50 tahun. Melalui hal tersebut dapat dinyatakan bahwa responden terbanyak ialah responden yang berusia >30-40 tahun sebesar 41% responden, dan responden paling sedikit ialah yang berusia >50 tahun sebesar 8% responden. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Perum Bulog Kantor Cabang Malang terbelah berusia produktif dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan di tempat kerja dan mengoptimalkan kinerja yang di hasilkan.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja pada penelitian ini, berdasarkan berapa lama masa bekerja para karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Rincian persentase lama bekerja para responden dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumah Responden	Presentase
1-5 Tahun	14	36%
>5-10 Tahun	15	39%
>10-15 Tahun	6	15%
>20 Tahun	4	10%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4, persentase responden menunjukkan bahwa, 39% responden menjalani lama masa bekerja >5-10 tahun, 36% responden dalam penelitian ini menjalani lama masa kerja 0-5 tahun, 15% responden menjalani lama masa bekerja >10-15 tahun, dan 10% responden menjalani lama masa bekerja >20 tahun. Dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa, responden dengan lama bekerja >5-10 tahun dengan persentase 39% lebih dominan dibandingkan dengan responden lainnya. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang terbilang sudah mempunyai pengalaman kerja, sehingga diharapkan besarnya semangat kerja karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya pada tiap-tiap butir pernyataan di dalam kuesioner penelitian ini. Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,316 dengan $df = N-2$ taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai

kritik (*r table*). Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r table df=N-2	Keputusan
X1.1	0.559231	0.316	V
X1.2	0.758549	0.316	V
X1.3	0.471743	0.316	V
X1.4	0.763896	0.316	V
X1.5	0.522187	0.316	V
X1.6	0.551347	0.316	V
X2.1	0.578844	0.316	V
X2.2	0.58153	0.316	V
X2.3	0.675019	0.316	V
X2.4	0.509526	0.316	V
X2.5	0.547905	0.316	V
X2.6	0.812741	0.316	V
X2.7	0.787535	0.316	V
X2.8	0.859819	0.316	V
Y1.1	0.698316	0.316	V
Y1.2	0.77527	0.316	V
Y1.3	0.769162	0.316	V
Y1.4	0.37049	0.316	V
Y1.5	0.710047	0.316	V
Y1.6	0.850364	0.316	V
Y1.7	0.668645	0.316	V
Y1.8	0.676504	0.316	V
Y1.9	0.71425	0.316	V

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa semua instrument variable Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah bertujuan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur item kuesioner penelitian ini adalah dengan metode *cronbach's alpha*, apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stress Kerja (X_1)	0,806	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,874	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai dari seluruh variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6 sehingga, item kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan bersifat reliabel.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Deskripsi dalam distribusi frekuensi jawaban responden, berguna untuk memudahkan dalam membaca dan mengetahui variasi dari jawaban responden terhadap item-item pernyataan dari variabel Stress kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) yang telah diajukan di dalam kuesioner penelitian ini. Dalam menentukan besaran skor rata-rata kriteria jawaban responden, diperlukan interpretasi nilai rata-rata yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Interpretasi Nilai Rata – Rata

skor rata – rata	Keterangan
1 – 1,8	Sangat rendah / tidak penting / jelek
> 1,8 – 2,6	Rendah
> 2,6 – 3,4	Cukup / sedang
> 3,4 – 4,2	Tinggi / penting / baik
> 4,2 – 5	Sangat tinggi / sangat penting / sangat baik

Sumber: Noermijati (2010)

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja (X₁)

Variabel Stress Kerja terdiri dari 6 item pernyataan kuesioner, yang berguna sebagai alat ukur persepsi dari responden. Hasil distribusi frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja (X₁)

	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	7	17,9	19	48,7	10	25,6	2	7,7	0	0	3.76
X1.2	6	15,4	24	61,5	4	10,3	5	12,8	0	0	3.79
X1.3	10	25,6	16	41,0	10	25,6	3	7,7	0	0	3.84
X1.4	7	17,9	19	48,7	6	15,4	5	12,8	2	5,1	3.61
X1.5	10	25,6	16	41,0	9	23,1	4	10,3	0	0	3.82
X1.6	8	20,5	18	46,2	9	23,1	3	7,7	1	2,6	3.74
Mean Variable											3.76

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Keterangan:

X_{1.1} = Beban kerja yang tidak berlebihan

X_{1.2} = Tekanan kerja yang tidak berlebihan

X_{1.3} = Umpan balik yang kurang baik dalam melakukan pekerjaan

X_{1.4} = Merasa tidak frustrasi dalam melakukan pekerjaan

X_{1.5} = Tidak mendapat konflik pribadi dalam bekerja

X_{1.6} = Tidak mendapat konflik kelompok dalam bekerja

Hasil analisis variabel Stres Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,76. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa menurut karyawan variable Stres Kerja memiliki kategori penilaian yang penting. Hasil baik menunjukkan bahwa beban kerja, tekanan kerja, umpan balik, konflik yang dirasakan oleh karyawan Perum Bulog kantor Cabang Malang telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga memberikan dukungan dalam penyelesaian pekerjaan yang ada di perusahaan.

Pada Tabel 4.8 variable stress kerja (X₁) item yang menunjukkan nilai terendah yaitu pada item pertanyaan X_{1.4} mengenai frustrasi dalam melakukan pekerjaan sebesar 3,61 yang masuk dalam kategori penting. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat frustrasi karyawan dalam dalam melakukan pekerjaan tergolong rendah. Sementara item yang menunjukkan nilai tertinggi yaitu pada item X_{1.3} mengenai umpan balik dalam melakukan pekerjaan sebesar 3,84 yang masuk pada kategori penting. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama ini umpan balik yang dirasakan karyawan sesuai dengan harapan.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 8 item pernyataan kuesioner, yang berguna sebagai alat ukur persepsi dari responden. Hasil distribusi frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	20	51,3	12	30,8	4	10,3	2	5,1	1	2,6	4.23
X2.2	14	35,9	15	38,5	10	25,6	0	0	0	0	4.1
X2.3	10	25,6	21	53,8	7	17,9	0	0	1	2,6	4
X2.4	9	23,1	20	51,3	7	17,9	2	5,1	1	2,6	3.87
X2.5	8	20,5	21	53,8	9	23,1	1	2,6	0	0	3.92
X2.6	6	15,4	21	53,8	10	25,6	0	0	2	5,1	3.74
X2.7	7	17,9	21	53,8	9	23,1	0	0	2	5,1	3.79
X2.8	2	5,1	19	48,7	12	30,8	4	10,3	2	5,1	3.38
Mean Variable											3.87875

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Keterangan:

X_{2.1} = Kebersihan ruangan baik

X_{2.2} = Tersedia fasilitas tempat sampah yang memadai

X_{2.3} = Sirkulasi udara ruangan baik

X_{2.4} = Pencahayaan dalam ruangan baik

X_{2.5} = Bau/Aroma di area ruangan membuat merasa nyaman

X_{2.6} = Rekan kerja yang berkompeten

X_{2.7} = Mampu berkomunikasi dengan baik

X_{2.8} = Kondisi kerja yang menyenangkan

Hasil analisis variabel Lingkungan Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,87. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa menurut karyawan variable Lingkungan Kerja memiliki kategori penilaian yang baik. Hasil baik menunjukkan bahwa kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, bau/aroma dalam ruangan yang dirasakan oleh karyawan Perum Bulog kantor Cabang Malang telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga memberikan dukungan dalam penyelesaian pekerjaan yang ada di perusahaan

Pada Tabel 4.9 variable lingkungan kerja (X2) item yang menunjukkan nilai terendah yaitu pada item pertanyaan X2.8 mengenai kondisi kerja yang nyaman dengan nilai rata-rata sebesar 3,38 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kenyamanan dalam bekerja belum secara maksimal dirasakan oleh karyawan. Sementara item yang menunjukkan nilai tertinggi yaitu pada item X2.1 mengenai kebersihan dalam ruangan dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 yang masuk pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebersihan dalam ruangan tidak mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memaksimalkan kinerja.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 9 item pernyataan kuesioner, yang berguna sebagai alat ukur persepsi dari responden. Hasil distribusi frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	6	15,4	25	64,1	6	15,4	0	0	2	5,1	3.84
Y1.2	11	28,2	18	46,2	7	17,9	2	5,1	1	2,6	3.92
Y1.3	15	38,5	12	30,8	9	23,1	1	2,6	2	5,1	3.94
Y1.4	11	28,2	16	41,0	10	25,6	1	2,6	1	2,6	3.89
Y1.5	9	23,1	20	51,3	8	20,5	1	2,6	1	2,6	3.89
Y1.6	10	25,6	17	43,6	8	20,5	2	5,1	2	5,1	3.79
Y1.7	8	20,5	23	59,0	6	15,4	0	0	2	5,1	3.89
Y1.8	11	28,2	20	51,3	7	17,9	0	0	1	2,6	4.02
Y1.9	9	23,1	21	53,8	8	20,5	0	0	1	2,6	3.94
Mean Variable											3.90

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Keterangan:

Y_{1.1} = Dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja

Y_{1.2} = Kemampuan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja

Y_{1.3} = Jaminan atas kualitas pekerjaan

Y_{1.4} = Pencapaian target kerja yang dilakukan dalam organisasi

Y_{1.5} = Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai yang dibebankan

Y_{1.6} = Mampu bekerja melebihi target yang telah ditetapkan

Y_{1.7} = Keefektifan dalam penggunaan waktu kerja

Y_{1.8} = Pemanfaatan jam kerja yang ditetapkan

Y_{1.9} = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu

Hasil analisis variabel kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,90. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa menurut karyawan variable kinerja karyawan memiliki kategori penilaian yang baik. Hasil baik menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja mampu menyelesaikan pekerjaan secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

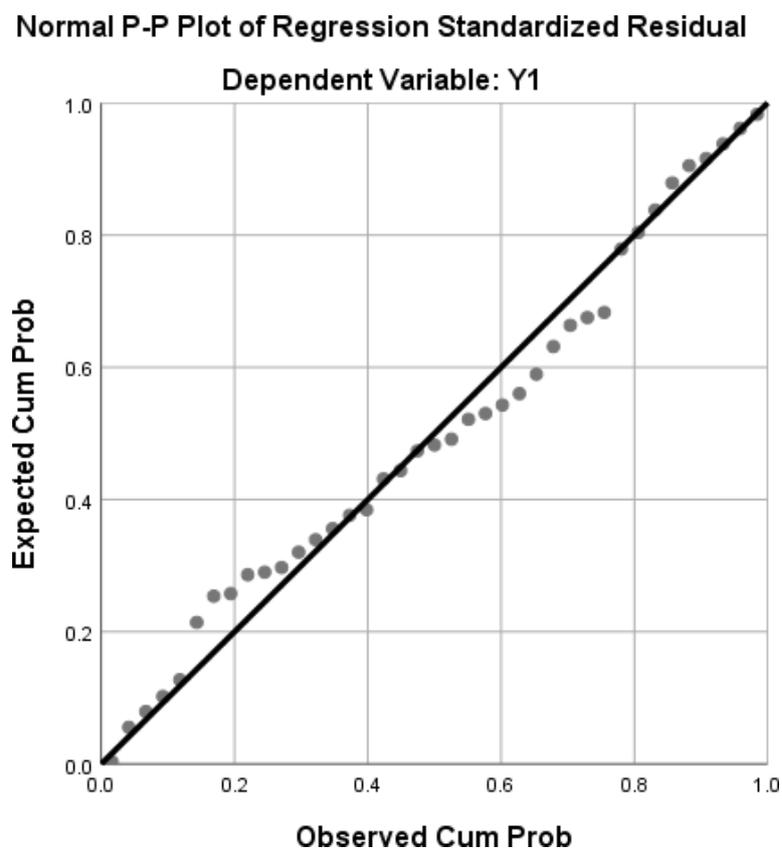
Pada Table 4.10 variable kinerja karyawan (Y) item yang menunjukkan nilai terendah yaitu pada item pertanyaan Y1.6 mengenai bekerja melebihi target yang telah ditetapkan rata-rata sebesar 3,79 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja mampu melebihi target yang telah ditetapkan. Sementara item yang menunjukkan nilai tertinggi yaitu pada item Y1.8 mengenai pemanfaatan jam kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,02 yang masuk pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan patuh dan disiplin terhadap jam kerja yang ditetapkan.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Model regresi yang dikatakan baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*. Apabila nilai signifikansi suatu model regresi lebih besar dari pada 0,05 atau 5% maka data model regresi tersebut berdistribusi normal. Penjabaran ialah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Grafik P-Plot



Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3.59137396
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.082
	Negative	-.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas data dengan metode pengujian *one-sample klmogorov-smirnov test* mendapatkan nilai Sig sebesar 0.200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$; sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal dan layak untuk digunakan. Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji suatu model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Metode yang digunakan untuk mendeteksi terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini adalah *Tolerante and Variante Inflation Factor* (VIF). Apabila $VIF < 10$ dan *Tolerante* < 1 maka variabel independen tidak terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya. Model regresi yang baik ialah yang tidak terjadi multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stress Kerja (X1)	0,525	1,906	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,525	1,906	Non Multikolinearitas

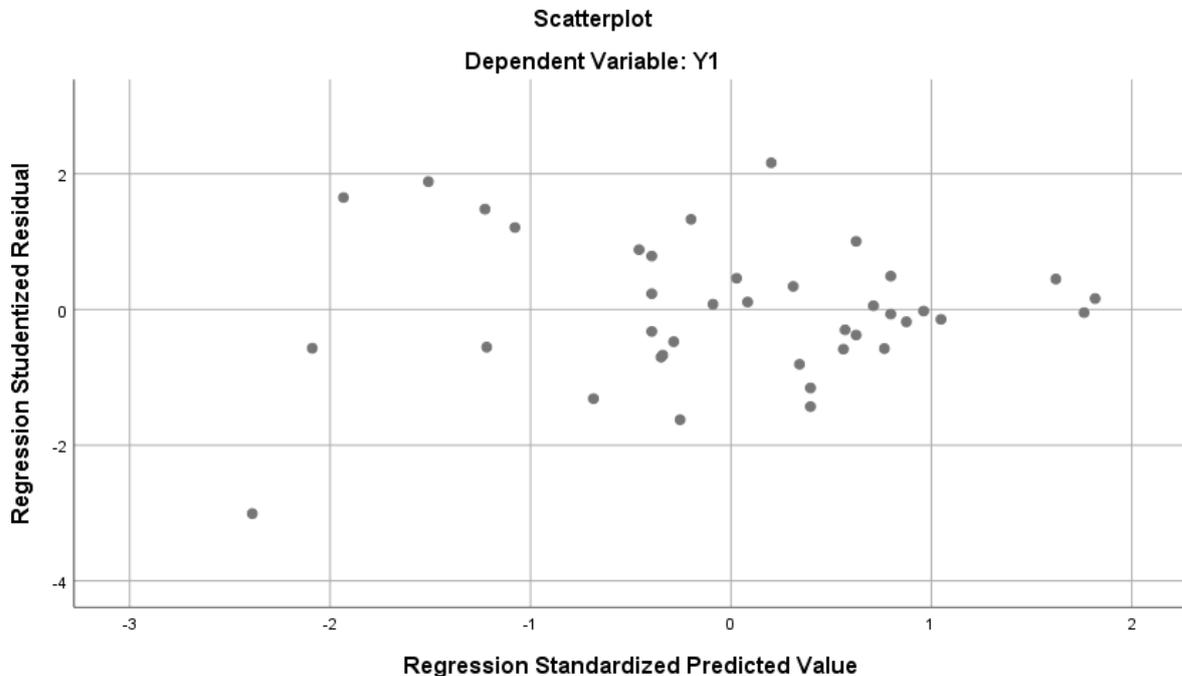
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12, menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini memperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali,2011). Model regresi yang baik ialah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah dengan uji *scatterplot*. Berikut adalah grafik hasil dari pengujian heterosedastisitas

Gambar 4.4
Grafik Scatterplot



Hasil analisis pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa, titik-titik diagram *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini mempunyai ragam homogen dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur besaran pengaruh variabel independen stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.	Keterangan
	Beta				
1	(Constant)				
	X1	.284	2.138	.039	Signifikan
	X2	.596	4.498	.000	Signifikan
Alpha			0.05		
R Square			0.668		
Adj R Square			0.650		
t table			2,028		
F hitung			36.271		
F table			3.264		

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.13 dapat dijabarkan model persamaan regresi sebagai berikut:

1. Standardized Coefficients (Beta) Variabel X1

Standardized Coefficients (Beta) variabel X1 merupakan koefisien jalur atau koefisien regresi tetapi semua variabel telah ditransformasi terlebih dahulu ke dalam bentuk standardized sebesar 0,284

2. Standardized Coefficients (Beta) Variabel X2

Standardized Coefficients (Beta) variabel X2 merupakan koefisien jalur atau koefisien regresi tetapi semua variabel telah ditransformasi terlebih dahulu ke dalam bentuk standardized sebesar 0,596.

Berdasarkan olahan data diatas dapat diketahui nilai koefisien X1 sebesar 0,284 dan nilai koefisien X2 sebesar 0,596. Sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,284 X_1 + 0,596 X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien $\beta_1 = 0,284$ dari Stress kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai (X_1) sebesar 0,284 dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin menurun Stress kerja (X_1), maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien $\beta_2 = 0,596$ nilai koefisien dari lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai (X_2) sebesar 0,596 dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja (X_2), maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien $\beta_1 = 0,284$ dari stress kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai (X_1) sebesar 0,284 dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin menurun stress kerja (X_1), maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Nilai koefisien $\beta_2 = 0,596$ nilai koefisien dari lingkungan kerja (X_2) bersifat positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal

tersebut dapat dilihat dari nilai (X_2) sebesar 0,596 dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja (X_2), maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan yang berarti apabila variabel stress kerja (X_1) menurun hal tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan (Y), sedangkan pada variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan yang berarti apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka dipersepsikan dapat menyebabkan meningkatkan pada kinerja karyawan (Y). Jadi untuk ke 2 variabel diatas menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_1) dan lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada *Adjusted R Square* seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil *Adjusted R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818	.668	.650	2.09766

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil data *Adjusted R Square* pada Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa di dalam penelitian ini nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,650 atau sebesar 65%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan lingkungan kerja, mampu menjelaskan variasi dari tinggi-rendahnya kinerja

karyawan Perum Bulog kantor Cabang Malang sebesar 65%. Sisanya 35% ditentukan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

4.6.1 Pengujian Hipotesis pertama (Hipotesis Hubungan Antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji sejauh mana variabel independen stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Dengan kriteria uji F, ialah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya seluruh variable independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $F > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya seluruh variable independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variable dependen.
3. Secara simultan dengan uji F, variabel stress kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($36.271 > 3.264$) dan nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.050$

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Signifikan
Regression	987.621	2	493.810	36.271	.000
Residual	490.123	36	13.615		
Total	1477.744	38			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 4.15, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36.271 dan F_{tabel} dengan rumus *degress of freedom*, ($df_1 = 2$, dan $df_2 = 36$) adalah sebesar 3.264 dan nilai signifikan F sebesar (0,000). Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($36.271 > 3.264$) dan nilai signifikan F $0,000 < \alpha = 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6.2 Hipotesis Hubungan Antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen Stress kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara parsial dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan kriteria uji t ialah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $t < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $t > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel independent	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Stress Kerja (X_1)	2.138	2,028	0,039	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	4.498	2,028	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2020)

a. Pengujian Hipotesis kedua (Variabel Stress Kerja (X_1))

$H_a : \beta \neq 0$: Stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai antara stress kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah $t_{hitung} = 2,138$ dan t_{tabel} dengan rumus *degress of freedom*, ($n - k = 39 - 3 = 36$) adalah sebesar 2,028, dan nilai signifikan $t = 0,039$. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,138 > 2,028$) dengan nilai signifikan t ($0,039 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Stress kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dilihat dari persamaan regresi pada variabel stress kerja, mempunyai koefisien regresi yang positif, sehingga setiap penurunan nilai variabel stress kerja dapat meningkatkan nilai pada kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis ketiga (Variabel Lingkungan Kerja (X_2))

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

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah $t_{hitung} = 2,028$ dan nilai t_{tabel} dengan rumus *degrees of freedom*, ($n - k = 39 - 3 = 36$) adalah sebesar 2,028, dan nilai signifikan $t = 0,000$. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,498 > 2,028$) dengan nilai signifikan t ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dilihat dari persamaan regresi variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi yang positif, sehingga setiap peningkatan nilai variabel lingkungan kerja akan dapat meningkatkan nilai pada kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

4.7 Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Perum Bulog Kantor cabang Malang, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan seluruh karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang yang berjumlah 39 karyawan sebagai responden penelitian. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r table yang berarti tiap – tiap item variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa item – item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan alpha cronbach yang di mana setiap variable ditemukan sudah reliable karena nilai dari alpha cronbach lebih besar dari 0,6. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada Table Hasil Uji Normalitas yang di mana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnof, dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang artinya unstandardized terdistribusi normal. Kemudian uji kedua, yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai tolerance masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwasisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata

lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam tabel persamaan regresi. Stress Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

Pada analisis regresi linier berganda stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kantor cabang Malang. Adapun pembahasannya ialah sebagai berikut:

1. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik uji regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien stress kerja $\beta_1 = 0,284$ memiliki pengaruh signifikan dan nilai koefisien lingkungan kerja $\beta_2 = 0,596$ memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada nilai koefisien β_2 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dalam memberikan peningkatan pada kinerja karyawan Perum Bulog Kantor cabang Malang. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Isnaini (2015) dengan nilai koefisien lingkungan kerja $\beta_2 = 0,854$ dan stress kerja $\beta_1 = 0,100$.

Lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan dapat mempengaruhi semangat, konsentrasi dan proses berpikir karyawan, lingkungan kerja yang

dibiarkan tidak sesuai keadaan semakin lama akan dapat mengganggu tingkat konsentrasi dan proses pelaksanaan kegiatan karyawan dalam mengerjakan tuntutan pekerjaan.

Melalui hasil uji hipotesis uji F diketahui bahwa variabel stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor cabang Malang. Hal ini dinyatakan melalui hasil uji hipotesis uji F yang memiliki hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36.271 > 3.264$) dengan nilai signifikan F ($0,000 < 0,05$). Dengan stress kerja yang relatif rendah dan sesuai dengan psikis karyawan dan lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan maka karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian, stress kerja yang rendah serta lingkungan kerja yang maksimal akan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui hasil nilai uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,650 dengan persentase sebesar 65%. Hal tersebut menunjukkan bahwa di dalam penelitian ini, variabel stress kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dari tinggi-rendahnya kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang sebesar 65%. Sisanya 35% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, contohnya seperti variabel budaya organisasi, kompensasi, atau kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2018) tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Malang. Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel metode teknik Slovin dimana total karyawan PDAM Kota Malang berjumlah 193 karyawan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil dari

tiap item seluruh variabel baik stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), maupun variabel produktivitas (Y) adalah valid. Dari uji secara simultan diketahui bahwa stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PDAM Kota Malang. Dari uji secara parsial diketahui bahwa stress kerja (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Produktivitas (Y) PDAM Kota Malang. Sehingga Perum Bulog Kantor Cabang Malang disarankan untuk memperhatikan tingkatan stres kerja tiap individu, memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, serta agar bisa meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian variabel stress kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Stres kerja yang dialami karyawan dapat memberikan efek positif dan juga efek negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Ellitan (2007) dampak negatif yang ditinjau dari efek stres kerja ialah terhadap gangguan kesehatan, baik mental maupun fisik yang menyebabkan menurunnya tingkat kinerja individu, sedangkan dampak positif stres kerja dapat digunakan sebagai motivator dalam memacu peningkatan kinerja. Dalam tingkat skala yang tidak besar stres kerja dapat menjadi sebuah motivasi tersendiri dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan, di lain sisi juga sebagai penghilang kejenuhan dalam bekerja. Namun bila stres menjadi terlalu besar, kinerja karyawan akan mulai menurun dengan kondisi tubuh dan mental individu yang tidak mampu mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan

karena tekanan stres yang diterimanya, gejala frustrasi akan pekerjaan mulai terlihat dan akibat paling ekstrem ialah karyawan tidak mampu lagi untuk bekerja dan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hal tersebut dinyatakan melalui uji t yang menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,138 > 2,028$) dengan nilai signifikan t $0,039 < 0,05$. Melalui hasil data tersebut dapat diartikan bahwa semakin rendah kondisi stress kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang maka dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel stress kerja, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang tertinggi ialah terdapat pada item kuesioner X1.3 mengenai umpan balik dalam melakukan pekerjaan sebesar 3,84 yang masuk pada kategori penting. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama ini umpan balik yang dirasakan karyawan bisa dipertahankan. Hal tersebut juga mendukung teori yang ditulis oleh Siagian (2013) di dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa pada tingkat tertentu stress kerja perlu untuk karyawan, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Sebaliknya dengan adanya stres kerja, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Namun jika stress yang dirasakan mulai berlebihan dan tidak teratasi akan berakibat pada kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik yang akan di rasakan karyawan. Dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan akan bersifat negatif. Untuk itu, Perum Bulog Kantor Cabang Malang harus memperhatikan tingkatan stress kerja tiap individu

karyawan itu sendiri, dengan memperhatikan tingkat frustrasi yang terdiri dari pemberian tugas kepada karyawan dan mempertahankan umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena dengan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang.

Hasil penelitian Prasetya (2018) tentang Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Mandiri). Hasil dari penelitian ini bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

3. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Hal tersebut dinyatakan melalui hasil uji t yang menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.498 > 2,028$) dengan nilai signifikan t $0,000 < 0,05$. Melalui hasil dari data tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai Sedarmayanti (2009). Setiap karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan, selalu mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif baik dari sarana prasarana di dalam perusahaan dan juga situasi hubungan yang nyaman antar karyawan maupun dengan atasan agar dapat menunjang kinerja karyawan lebih optimal.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang tertinggi ialah terdapat pada item X2.1 mengenai kebersihan dalam ruangan dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 yang masuk pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebersihan dalam ruangan tidak mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memaksimalkan kinerja. Hasil analisis memberikan gambaran mengenai upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam mendukung aktivitas karyawan. Hasil tersebut mendukung teori yang ditulis oleh Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa semua keadaan yang terdapat di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka dapat memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Unsur lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam mengembangkan, memotivasi, dan meningkatkan kualitas kinerja. Sehingga Perum Bulog Kantor Cabang Malang disarankan untuk tetap memperhatikan, dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja perusahaan yang sudah baik dengan memperhatikan pencahayaan ruangan dan memperhatikan kondisi kerja yang terdiri dari komunikasi antar karyawan, menata ruang kerja menjadi lebih rapi lagi, memperbaiki sirkulasi udara dengan melakukan pemasangan kipas angin atau *Air Conditioner* (AC) di seluruh ruang kerja, serta memaksimalkan jam kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang, dan

menetapkan jam istirahat untuk setiap harinya, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manullang, (2020) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PDAM Kota Batu yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Sehingga Perum Bulog Kantor Cabang Malang harus memperhatikan Stress Kerja dan Lingkungan Kerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, semakin rendah stress kerja yang di dukung oleh lingkungan kerja yang baik maka akan mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.
2. Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Mempertahankan tingkat stress kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin rendah stress kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Maka peningkatan lingkungan kerja yang bersifat positif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berdampak baik terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling kuat. Untuk itu Perum Bulog Kantor Cabang Malang memperhatikan Lingkungan Kerja

dibandingkan dengan yang lainnya. Maka dapat diartikan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka saran-saran yang dapat disampaikan ialah sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perum Bulog Kantor Cabang Malang

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan kerja, karena mempunyai pengaruh yang dominan dalam Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan melakukan evaluasi mengenai kondisi kerja yang terdiri dari komunikasi antar karyawan, menata ruang kerja menjadi lebih rapi lagi dengan memperhatikan pencahayaan dalam ruangan, memperbaiki sirkulasi udara dengan melakukan pemasangan kipas angin atau *Air Conditioner* (AC) di seluruh ruang kerja, serta memaksimalkan jam kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang, dan menetapkan jam istirahat untuk setiap harinya, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Meskipun pengelolaan stress kerja sudah dapat dipertahankan, Perum Bulog Kantor Cabang Malang sebaiknya melakukan penyempurnaan terhadap tingkat kerja yang sudah diterapkan karena item “frustasi dalam melakukan pekerjaan mempunyai nilai rata-rata terendah

dibanding item lain. Diperlukan evaluasi yang melibatkan banyak pihak sehingga nantinya dapat menghasilkan penilaian kerja yang lebih akurat.

3. Perum Bulog Kantor Cabang Malang sebaiknya dapat mempertahankan lingkungan kerja terutama pada item rata-rata tertinggi yaitu kebersihan dalam ruangan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan kebersihan dalam ruangan yang baik.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Mengingat tidak dibahasnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja, pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat membahas dan mengusut tentang hubungan antara dua variabel tersebut. Dan masih terdapat banyak aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karyawan, maka disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja kerja seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung
- Anatan, L. & Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta. Bandung
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Davis, Keith, and Newstrom, John, W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 Edition. New York. Mc Graw – Hill
- Dessler, G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. PT. Pralahildo. Jakarta
- Donnelly, James H, Gibson, J dan Ivancevich, J. 2003. *Fundamentals of Management*, Business Publication. Texas
- Ghozali, I. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang. UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan S.P, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- <http://www.bulog.co.id>
- Hersey, P. 2008. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources 9 Edition*. Pearson Prentice Hall
- Indriantoro, Nur dan Supomo, B. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi I Cetakan 12. BPFE. Yogyakarta.
- Isnaini, K. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojongso*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Jihan, M. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik, dan Budaya Organisasi Bagian Redaksi Pada PT. MEDIA FAJAR DI KOTA MAKASSAR*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang, J. 2020. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PDAM Kota Batu*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*, Badan Penerbit IPWI. Jakarta
- Martoyo, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan, BPFE. Yogyakarta
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam:
- Ningrum, T. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Alam Lestari*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro
- Nitisemito, A. 2006. *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Pamungkas, V. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan studi pada karyawan PDAM Kota Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Rice, P, 2005. *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company.
- Rivai V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2002, *Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarwono, S. W. 2005. *Psikologi Lingkungan*. PT. Gramedia Grasindo, Jakarta
- Siregar, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Pres. Malang.
- Siaigian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung

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

Sekaran, U. 2013. *Metodologi Penelitian untu Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Fajar Interpratama Offset. Jakarta.

Lampiran I

KUESIONER

Dengan hormat peneliti memohon kesediaan Saudara/I selaku karyawan pada **Perum BULOG Cabang Malang** agar mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Kuesioner ini digunakan untuk menyelesaikan penelitian yang dilakukan dalam proses memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiannya.

Akhirnya atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Saudara/I, peneliti mengucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Usia :
4. Jabatan :
5. Masa Kerja :

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling tepat.

Keterangan:

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
N	= Netral
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju

Daftar Pertanyaan

a. Stres Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda tidak mendapat beban kerja yang berlebihan.					
2.	Anda tidak mendapat tekanan kerja yang berlebihan.					
3.	Anda tidak mendapat umpan balik yang kurang baik dalam pekerjaan					
4.	Anda tidak merasa frustrasi dalam melakukan pekerjaan					
5.	Anda tidak mendapat konflik pribadi dalam bekerja					
6.	Anda tidak mendapat konflik kelompok dalam bekerja					

b. Lingkungan Kerja (X_2)

<i>a. Lingkungan kerja fisik</i>						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kebersihan ruangan baik					
2.	Tersedia fasilitas tempat sampah yang memadai					
3.	Sirkulasi udara ruangan baik					
4.	Pencahayaan dalam ruangan baik					
5.	Bau/Aroma di area ruangan membuat rasa nyaman					
<i>b. Lingkungan kerja non fisik</i>						
1.	Rekan kerja Anda berkompeten					
2.	Anda mampu berkomunikasi dengan baik					
3.	Kondisi kerja yang menyenangkan					

c. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam Bekerja					
2.	Anda memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja					
3.	Anda mampu memberikan jaminan atas kualitas pekerjaan					
4.	Anda mampu menyesuaikan pencapaian target kerja yang dilakukan dalam organisasi					
5.	Anda mampu melakukan pekerjaan sesuai yang dibebankan kepada saya					
6.	Anda mampu bekerja melebihi target yang telah Ditetapkan					
7.	Anda mampu meningkatkan keefektifan dalam penggunaan waktu kerja					
8.	Anda mampu memanfaatkan jam kerja yang ditetapkan					
9.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu					

Lampiran II. Validitas dan Reliabilitas
Validitas variabel X1 (Stress kerja), X2 (Lingkungan kerja) dan
Y (Kinerja Karyawan)

Correlations

Item Pertanyaan	r hitung	r table df=N-2 (39-2=37)	Keputusan
X1.1	0.559231	0.316	V
X1.2	0.758549	0.316	V
X1.3	0.471743	0.316	V
X1.4	0.763896	0.316	V
X1.5	0.522187	0.316	V
X1.6	0.551347	0.316	V
X2.1	0.578844	0.316	V
X2.2	0.58153	0.316	V
X2.3	0.675019	0.316	V
X2.4	0.509526	0.316	V
X2.5	0.547905	0.316	V
X2.6	0.812741	0.316	V
X2.7	0.787535	0.316	V
X2.8	0.859819	0.316	V
Y1.1	0.698316	0.316	V
Y1.2	0.77527	0.316	V
Y1.3	0.769162	0.316	V
Y1.4	0.37049	0.316	V
Y1.5	0.710047	0.316	V
Y1.6	0.850364	0.316	V
Y1.7	0.668645	0.316	V
Y1.8	0.676504	0.316	V
Y1.9	0.71425	0.316	V

Uji Reliabilitas Stress Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	8

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

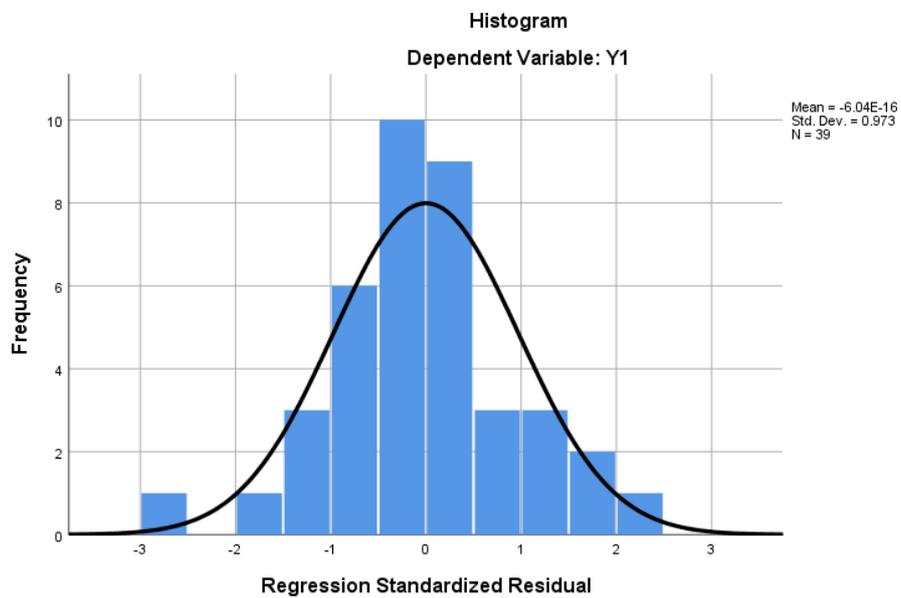
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

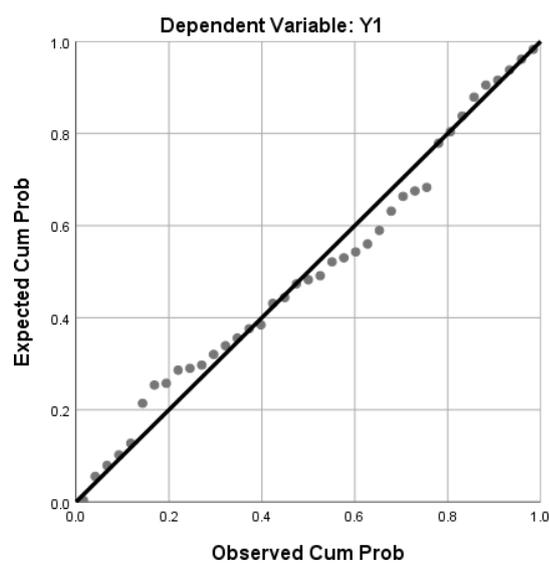
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	9

Lampiran III. Output SPSS asumsi klasik regresi.

Normalitas residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59137396
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.082
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

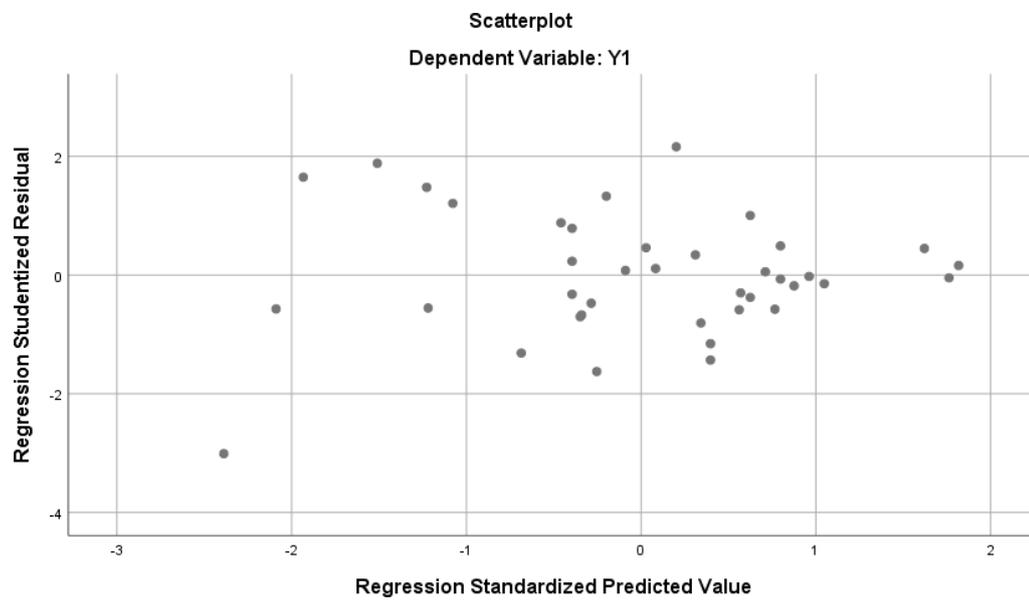
d. This is a lower bound of the true significance.

Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.887	3.848		.750	.458		
	X1	.440	.206	.283	2.138	.039	.525	1.906
	X2	.720	.160	.596	4.498	.000	.525	1.906

a. Dependent Variable: Y1

Heterokedastisitas



Lampiran VI : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.650	3.68979

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987.621	2	493.810	36.271	.000 ^b
	Residual	490.123	36	13.615		
	Total	1477.744	38			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.887	3.848		.750	.458		
	X1	.440	.206	.283	2.138	.039	.525	1.906
	X2	.720	.160	.596	4.498	.000	.525	1.906

a. Dependent Variable: Y1

Lampiran V. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Frequencies

		Statistics					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.7692	3.7949	3.8462	3.6154	3.8205	3.7436

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.7	7.7	7.7
	3.00	10	25.6	25.6	33.3
	4.00	19	48.7	48.7	82.1
	5.00	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	12.8	12.8	12.8
	3.00	4	10.3	10.3	23.1
	4.00	24	61.5	61.5	84.6
	5.00	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.7	7.7	7.7
	3.00	10	25.6	25.6	33.3
	4.00	16	41.0	41.0	74.4
	5.00	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	2.00	5	12.8	12.8	17.9
	3.00	6	15.4	15.4	33.3
	4.00	19	48.7	48.7	82.1
	5.00	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.3	10.3	10.3
	3.00	9	23.1	23.1	33.3
	4.00	16	41.0	41.0	74.4
	5.00	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	3	7.7	7.7	10.3
	3.00	9	23.1	23.1	33.3
	4.00	18	46.2	46.2	79.5
	5.00	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Frequencies

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2308	4.1026	4.0000	3.8718	3.9231	3.7436	3.7949	3.3846

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	2	5.1	5.1	7.7
	3.00	4	10.3	10.3	17.9
	4.00	12	30.8	30.8	48.7
	5.00	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.6	25.6	25.6
	4.00	15	38.5	38.5	64.1
	5.00	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	7	17.9	17.9	20.5
	4.00	21	53.8	53.8	74.4
	5.00	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	2	5.1	5.1	7.7
	3.00	7	17.9	17.9	25.6
	4.00	20	51.3	51.3	76.9
	5.00	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	9	23.1	23.1	25.6
	4.00	21	53.8	53.8	79.5
	5.00	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	3.00	10	25.6	25.6	30.8
	4.00	21	53.8	53.8	84.6
	5.00	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	3.00	9	23.1	23.1	28.2
	4.00	21	53.8	53.8	82.1
	5.00	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	2.00	4	10.3	10.3	15.4
	3.00	12	30.8	30.8	46.2
	4.00	19	48.7	48.7	94.9
	5.00	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Frequencies

		Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9231	3.9487	3.8974	3.8974	3.7949	3.8974	4.0256	3.9487

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	3.00	6	15.4	15.4	20.5
	4.00	25	64.1	64.1	84.6
	5.00	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	2	5.1	5.1	7.7
	3.00	7	17.9	17.9	25.6
	4.00	18	46.2	46.2	71.8
	5.00	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	2.00	1	2.6	2.6	7.7
	3.00	9	23.1	23.1	30.8
	4.00	12	30.8	30.8	61.5
	5.00	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	1	2.6	2.6	5.1
	3.00	10	25.6	25.6	30.8
	4.00	16	41.0	41.0	71.8
	5.00	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	1	2.6	2.6	5.1
	3.00	8	20.5	20.5	25.6
	4.00	20	51.3	51.3	76.9
	5.00	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	2.00	2	5.1	5.1	10.3
	3.00	8	20.5	20.5	30.8
	4.00	17	43.6	43.6	74.4
	5.00	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	3.00	6	15.4	15.4	20.5
	4.00	23	59.0	59.0	79.5
	5.00	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	7	17.9	17.9	20.5
	4.00	20	51.3	51.3	71.8
	5.00	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	8	20.5	20.5	23.1
	4.00	21	53.8	53.8	76.9
	5.00	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	