

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO AREA MANADO*THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, ROLE CONFLICT, JOB STRESS TOWARD JOB PERFORMANCE PT. PLN PERSERO AREA MANADO*

Oleh:

Yefta Jeclin Damopolii¹
Viktor P.K Lengkong²
Mac Donald Walangitan³¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹yeftadams@gmail.com²kanakaisar@yahoo.com³McDonald_trio@doctor.com

Abstrak: Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Adanya suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan sedangkan variabel independennya yaitu lingkungan kerja, konflik peran, stres kerja. Respondennya karyawan atau pegawai yang ada di perusahaan PLN Persero area Manado. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 66 responden. Hasil menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu saran yang dapat di berikan yaitu, Perusahaan harus mengembangkan mengelola manajemen stres kerja dengan harapan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, konflik peran, stres kerja, kinerja karyawan

Abstract: An organization in carrying out its activities to achieve its goals has several factors that are mutually bound and influential. One of the most important factors used to drive other factors is human resources. Therefore, the organization is required to manage and optimize human resources. The existence of a corporate organization must be closely related to Human Resources which is a very important and influential part in the activities of an organization. This study aims to determine the factors that affect employee performance. Variables used in this study are the dependent variable of employee performance while the independent variables are work environment, role conflict, work stress. Respondents karwayan or employees who are in perusahaan PLN Persero Manado area. This study used multiple linear regression analysis with 66 respondents. The result shows that: (1) The work environment has no effect on the employee's performance, (2) Role conflict does not affect the employee's performance, (3) Job Stress has significant effect to the employee's performance. Therefore, the suggestions that can be given are, the Company must develop manage work stress management in the hope of improving employee performance.

Keywords: work environment, role conflict, job stress, job performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Adanya suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: lingkungan kerja, budaya organisasi, konflik peran, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Pada dasarnya sudah ada lingkungan kerja yang baik pada PT. PLN PERSERO Area Manado, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
3. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
4. Lingkungan Kerja, Konflik peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen secara umum yaitu manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. (Hasibuan, 2012 : 2)

Phudphad (2017 :3) Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Simon dan Molina (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumberdaya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insan yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan. Manajemen sumber daya manusia yang strategis telah memberikan banyak bukti yang mendukung kebijakan SDM dan memiliki dampak dalam kinerja perusahaan. Oleh karena itu, manajemen orang harus menjadi masalah diskusi dan investasi di pihak perusahaan.

Lingkungan Kerja

Ruth dan (2017: 1365) strategi dan struktur perusahaan akan bergantung pada kondisi lingkungan kerja, semakin bervariasi lingkungan kerja semakin berbeda struktur .Sebagai bagian-bagian tertentu dari suatu

organisasi lebih terbuka untuk pengaruh lingkungan, efek dari konteks yang lebih luas pada struktur organisasi akan bervariasi dalam organisasi.

Sedarmayati (2012:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Konflik Peran

Dimitrios dan Kousteliosb, (2015: 328) konflik peran didefinisikan sebagai ketidakcocokan persyaratan dan harapan dari peran, di mana kompatibilitas dinilai berdasarkan pada satu set kondisi yang berdampak pada kinerja peran. Selain itu, konflik peran sebagai sejauh mana seseorang mengalami tekanan di dalamnya satu peran yang tidak sesuai dengan tekanan yang muncul dalam peran lain. Konflik peran juga dianggap bertanggung jawab untuk meningkatkan kejadian efek samping dan emosi negatif di tempat kerja. Laporan tingkat konflik peran yang tinggi berarti peningkatan peluang untuk menunjukkan karyawan tidak konvensional dan secara moral tidak dapat diterima perilaku yang menyebabkan perasaan marah, frustrasi, kecemasan dan ketakutan.

Abdul dan Mazuana (2012 : 774), ketika konflik memasuki hubungan antara pihak-pihak yang terlibat, hubungan akan menjadi terpisah. Hubungan tradisional yang tidak merubah sikap yang tidak pantas menghambat pengembangan dalam proyek.

Stress Kerja

Usman dan Mohammad (2017:122), stres muncul sebagai masalah yang meningkat dalam organisasi. Stres adalah kondisi yang kuat dimana seseorang dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu yang hasilnya dianggap tidak jelas dan vital. Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres bermacam-macam, ada sebagian yang positif, seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Cox (2006:92) telah mengidentifikasi efek stres yang mungkin muncul. Kategori yang disusun Cox meliputi :

- a. Dampak Subjektive
Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
- b. Dampak Perilaku
Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.
- c. Dampak Kognitif
Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/ rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/ kecaman, dan hambatan mental.
- d. Dampak Fisiologis
Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, dan tubuh panas dingin.
- e. Dampak Kesehatan
Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, susah untuk tidur, gangguan *psikomatis*.
- f. Dampak Organisasi
Produktifitas menurun/ merendahkan, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

. Kinerja tugas adalah sebuah tindakan yang memberikan kontribusi untuk melakukan pekerjaan untuk menghasilkan hasil yang diharapkan dan tepat sementara kinerja kontekstual adalah efektivitas pekerja dalam menjalankan tugasnya yang didukung oleh perilaku pribadi, sosial dan suasana fisiologis tempat kerja.

Penelitian Terdahulu

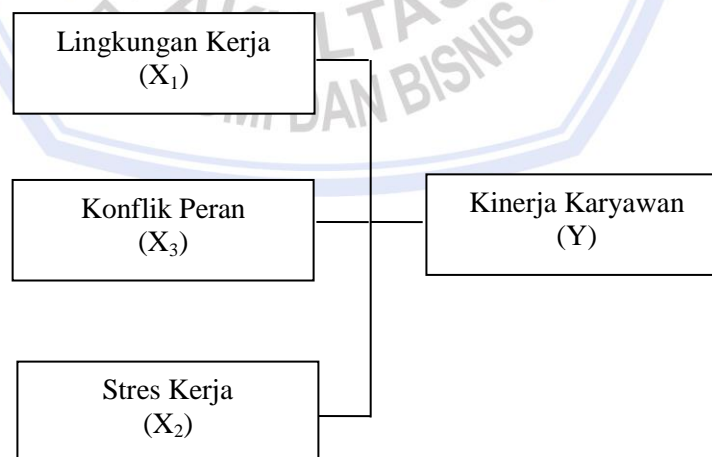
Djuremi, dan Minarsih (2016) dengan judul Pengaruh Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel bebas adalah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, semua variabel handal dan valid, semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Sanjaya (2012) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosi sebagai *Moderating Variable*. pada penelitian ini ditemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sari (2015) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan. pada penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja dan konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja karyawan. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teori

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Berdasarkan metode yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat eksplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2012:55) asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini akan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, konflik peran, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Variabel, Indikator dan Pengukuran

Variabel	Indikator	Pengukuran
Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan kerja 5. Hubungan antar rekan kerja 6. Hubungan dengan harrmonis 	- Menggunakan <i>skoring</i> dengan skala <i>likert</i>
Konflik Peran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran 2. Norma konflik 3. Harapan peran 4. Peran sosial 5. Kepuasan dengan kelompok 	- Menggunakan <i>skoring</i> dengan skala <i>likert</i>
Stress kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi dan tekanan 2. Ketidacocokan dengan pekerjaan 3. Pekerjaan berbahaya 4. Membuat frustrasi 5. Membosankan atau berulang-ulang 6. Target dan harapan 	- Menggunakan <i>skoring</i> dengan skala <i>likert</i>
Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kemajuan 4. Disiplin 5. Tanggung jawab 	- Menggunakan <i>skoring</i> dengan skala <i>likert</i>

Sumber: PT. PLN Persero, 2017

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di PT. PLN PERSERO Area Manado, yang berlokasi di Jl. Achmad Yani, Sario Utara No. 17. Manado. Waktu penelitian bulan Maret - April 2018.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN PERSERO Area Manado pada tahun 2018 Sebanyak 66 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 : 116). Jika populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. (Sugiyono, 2012:149). Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan berdasarkan sample jenuh yaitu sampel berjumlah sama dengan populasi atau diambil semia populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 66 karyawan.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara) yaitu berupa data yang diperoleh dari pembagian kuisioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui internet, hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas pelayanan, harga dan lokasi terhadap variabel dependen yaitu keputusan menginap.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,024	Valid	0,708	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
Konflik Peran(X ₂)	X _{2.1}	0,013	Valid	0,690	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel
Stres Kerja(X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,778	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.5}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,002	Valid	0,712	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	y _{1.5}	0,008	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Lingkungan Kerja	.998	1.002
	Konflik Peran	.992	1.008
	Stress Kerja	.993	1.007

Sumber: Olah data SPSS 20, 2018

Tabel 3. menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11.849	4.121
Lingkungan Kerja	-.038	.123
Konflik Peran	.201	.123
Stress Kerja	.260	.092

Sumber: Olah data SPSS 20, 2018

Persamaan Regresi $Y = 11,849 - 0.038 X_1 + 0,201 X_2 + 0,260 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Lingkungan kerja (X_1), Konflik Peran (X_2) dan Stres Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 11,849 memberikan pengertian bahwa jika Lingkungan kerja (X_1), Konflik Peran (X_2) dan Stres Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 11,849 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Lingkungan kerja (X_1) sebesar -0.038 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0.038 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Konflik Peran (X_2) sebesar 0,201 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Konflik Peran (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,201 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Stres Kerja (X_3) sebesar 0,260 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Stres Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,260 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 5.Uji Hipotesis F dan t

<i>Model</i>	<i>Uji t</i>		<i>Uji F</i>	
	T	Sig	F	Sig
<i>Constant</i>				
Lingkungan kerja	-.309	.758		
Konflik Peran	1.635	.107	3.854	.014 ^b
Stres Kerja	2.813	.007		

Sumber : Olah data SPSS 20, 2018

Tabel 5 dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja (X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,758 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Lingkungan kerja(X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Konflik Peran (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,107 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Konflik Peran (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Stres Kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,007 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Stres Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = 0,014 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Lingkungan kerja (X_1), Konflik Peran(X_2) dan Stres Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.116	1.64542

Sumber: Olah data SPSS 20, 2018

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.369 artinya mempunyai hubungan lemah. Nilai Koefisien Determinasi (adj R^2) adalah 0,116 atau 11,6% Artinya pengaruh Lingkungan kerja(X_1), Konflik Peran(X_2) dan Stres Kerja(X_3) terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 11,6% dan sisanya sebesar 88,4% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil statistik yang diperoleh maka di temukan persamaan yaitu $Y = 11,849 - 0.038 X_1 + 0.201 X_2 + 0,260 X_3$, yang artinya bahwa jika variabel Lingkungan kerja bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan kan mengalami penurunan sebesar 0.038 satuan . Lingkungan kerja yang kondusif tidak akan bisa tercipta apabila budaya perusahaan yang dimiliki juga tidak mendukung. Budaya perusahaan yang seharusnya menanamkan nilai – nilai atau kebiasaan yang sama pada setiap pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk mendukung motivasi dalam berprestasi. Lingkungan kerja yang dilandasi oleh budaya perusahaan yang baik memberikan kontribusi untuk mengembangkan kreativitas dan komitmen yang telah dimiliki sehingga mampu untuk mengakomodasi segala bentuk perubahan ke arah yang lebih positif. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Manado. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak di pengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja karyawan

Pada Hasil Statistik untuk variabel Konflik Peran (X_2) diperoleh persamaan yaitu $Y = 11,849 - 0.038 X_1 + 0.201 X_2 + 0,260 X_3$. Dimana koefisien regresi dari Konflik Peran X_2 sebesar 0.201 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dalam arti jika Konflik Peran (X_2) bertambah 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.201. Hasil penelitian menunjukkan

konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Manado. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak di pengaruhi oleh perubahan konflik peran.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada Hasil Statistik untuk variabel Stres Kerja (X_3) diperoleh persamaan yaitu $Y = 11,849 - 0.038 X_1 + 0.201 X_2 + 0,260 X_3$. Dimana koefisien regresi dari Stres Kerja (X_2) sebesar 0.260 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dalam arti jika Stres Kerja (X_3) bertambah 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.260. Stres kerja adalah suatu respon dari pekerja yang mungkin timbul akibat adanya permintaan kerja dan tekanan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keadaan yang menantang kemampuan mereka. Stres kerja terkadang disamakan dengan tekanan kerja. Namun, ke dua hal tersebut adalah berbeda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Manado. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di pengaruhi oleh perubahan stres kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Area Manado
2. Lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Area Manado
3. Konflik Peran, secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Area Manado
4. Stres Kerja, secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Area Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Perusahaan harus mengembangkan mengelola manajemen Stres Kerja dengan harapan meningkatkan Kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, G. A., M. Thfique T., 2015, Impact Of Work Enviroment on Employee's Productivity : A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan". *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 7 No. 1 2015. <http://ssrn.com>. Diakses 07 Maret 2018.
- Cox., 2006, Panduan untuk Belajar Percaya Diri. *Gramedia*, Jakarta
- Djuremi H., B., dan Minarsih, M., M., 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management 2* (2) April
- Dimitrios, B., dan, Labros, S., G., 2015. Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization, www.sciencedirect.com. Diakses 28 Maret 2018.
- Frisca, T., (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPDB Provinsi Sulawesi Utara. http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb_a/article/view/8691/8255. *Journal EMBA Vol.3 No 2*. Diakses 04 April 2018. Hal 629-638.

- Hamimah A., Siti M., S., Azizan S., 2012, Conflict Prevention in Partnering Projects, www.sciencedirect.com , Diakses 13 Maret 2018.
- Hasibuan, M., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Phudphad K., Bunthit, W., Worarat, K., and Suree, F,(2017), *Rankings of the security factors of human resources information system (HRIS) influencing the open climate of work: using analytic hierarchy process (AHP)*, www.sciencedirect.com ,Diakses 08 Maret 2018.
- Panagiotis T., dan Charalambos P., 2013, The Effect of Job Related Stress on Employees Satisfaction, A Survey in Health Care. www.sciencedirect.com. Diakses 08 Maret 2018.
- Sari P, Ria. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Botique Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonmoi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Simon C., dan Maria M., 2017, A Case Study Approach to Explorering the Relationship Between Human Resources Management And Firm Performance, <http://ssrn.com/abstract=997133>. Diakses 08 Maret 2018
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung
- Muhammad I, Q., Raja A. J., MehwishIftikhar, S. A., 2012, Job Stress, Workload, Environment and Employees TurnoverIntentions: Destiny or Choice, <http://ssrn.com/abstract=2152930> , ISSN 1661-464X, Diakses 13 Maret 2018
- Ruth V. A., John C. D., 2017, The role of human resource management in cross-border mergers and acquisitions, <http://www.tandf.co.uk/journals> , ISSN 1466-4399, Diakses 11 Maret 2018.
- Usman B., Muhammad I. R., 2017, Impact of Stress on Employees Job PerformanceA Study on Banking Sector of Pakistan, www.ccsenet.org/ijms, Diakses 10 Maret 2018.