

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO*THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (Persero) AREA SULUTTENGGGO AREA MANADO*

Oleh:

**Windri S. Sengkey¹
Ferdy Roring²
Lucky O. H. Dotulong³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹stevany.windri@yahoo.com²ferdyroring@gmail.com³luckydotulong74@gmail.com

Abstrak : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 50 responden, dengan objek penelitian pada perusahaan dari industry utilitas khususnya listrik di Manado yaitu PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan lingkungan kerja pengaruh dari stress kerja adalah berpengaruh negatif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalik antara stress kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stress kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebaliknya setiap penurunan stress kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja dan mengurangi ataupun menurunkan tingkat stres kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, stres kerja, kinerja

Abstract : Human Resource Management (MSDM) is part of organizational management that focuses on human resources. One of the factors that influence the success rate of an organization is the performance of its employees. Employee performance is an action performed by employees in carrying out the work given the company. This study aims to determine the effect of work environment and job stress on employee performance. The sample of this research is as many as 50 respondents, with the object of research on the company of utility industry especially electricity in Manado that is PT. PLN (Persero) Area Sulutenggo Area Manado. Data analysis techniques are multiple linear regression analysis, t test and F test. Work environment and work stress simultaneously or simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Manado. Based on the results of the study found that work stress significantly influence employee performance but different from the work environment influence of work stress is negatively affected. This means that there is a reverse relationship between job stress and employee performance where, every increase of work stress will impact on employee performance decline otherwise every decrease in job stress will have an impact on the improvement of employee performance. For that the company must improve the work environment and reduce or decrease the level of employee work stress in order to improve employee performance.

Keywords: work environment, work stress, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2008 : 180). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. 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. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggungjawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
2. Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Kinerja**

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2006:97), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormance* yaitu untuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar (2002:67), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawaidalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagaikelompok (Amstrong dalam buku Sedarmayanti 2007 : 21). Menurut Amstrong dalam buku Sedarmayanti (2007:75) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

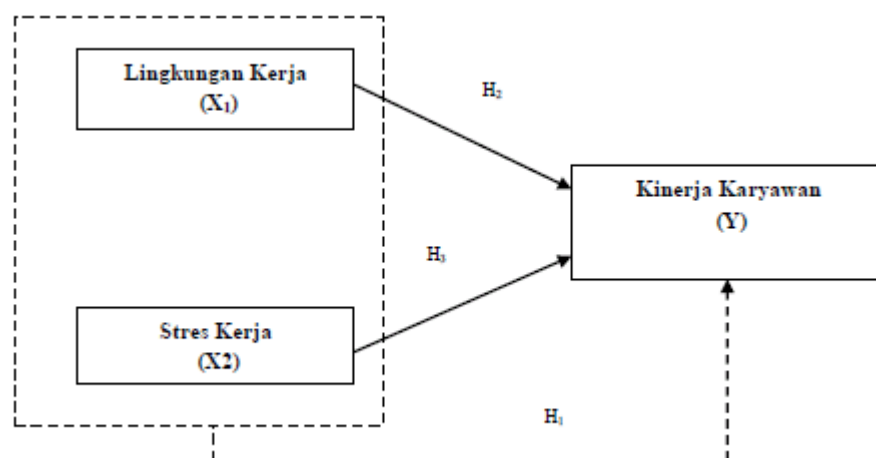
Stres Kerja

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. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Robbins (2001:563) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.

Penelitian Terdahulu

Anggit Astianto (2014) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya". Rodi Ahmad Ginanjar (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk kategori baik dengan persentase sebesar 69,22%, hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang masuk pada kategori baik dengan persentase sebesar 79,20%. Penyediaan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan keinginan para karyawannya akan menyebabkan faktor-faktor penentu kinerja karyawan tercapai.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teori, 2017

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 1998:118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Suharsimi 1998:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado 122 orang.

Definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Dari jumlah populasi sebanyak 122 di peroleh ukuran sampel dengan minimal sebesar 55 sampel penelitian, dalam hal ini sampelnya adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Subjek dan Objek Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2017 di PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado. Jl. Achmad Yani, No.32, Sario Utara, Kota Manado, Sulawesi Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Rumus dari analisis regresi linear berganda yaitu:

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

Dimana :

- α = Konstanta
- B_1 = Koefisien regresi untuk X_1
- B_2 = Koefisien regresi untuk X_2
- ϵ = Standar error
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Stres Kerja
- Y = Kinerja Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
Lingkungan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,559	0,000	Valid	0,925	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,619	0,000	Valid		
	$X_{1.3}$	0,765	0,000	Valid		
	$X_{1.4}$	0,737	0,000	Valid		
	$X_{1.5}$	0,352	0,000	Valid		
Stres Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,651	0,000	Valid	0,839	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,745	0,000	Valid		
	$X_{2.3}$	0,572	0,000	Valid		

	X _{2.4}	0,559	0,000	Valid		
	X _{2.5}	0,573	0,000	Valid		
Kinerja	Y _{1.1}	0,432	0,000	Valid		
Karyawan	Y _{1.2}	0,613	0,000	Valid		
(Y)	Y _{1.3}	0,779	0,000	Valid	0,955	Reliabel
	Y _{1.4}	0,552	0,000	Valid		
	Y _{1.5}	0,425	0,000	Valid		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

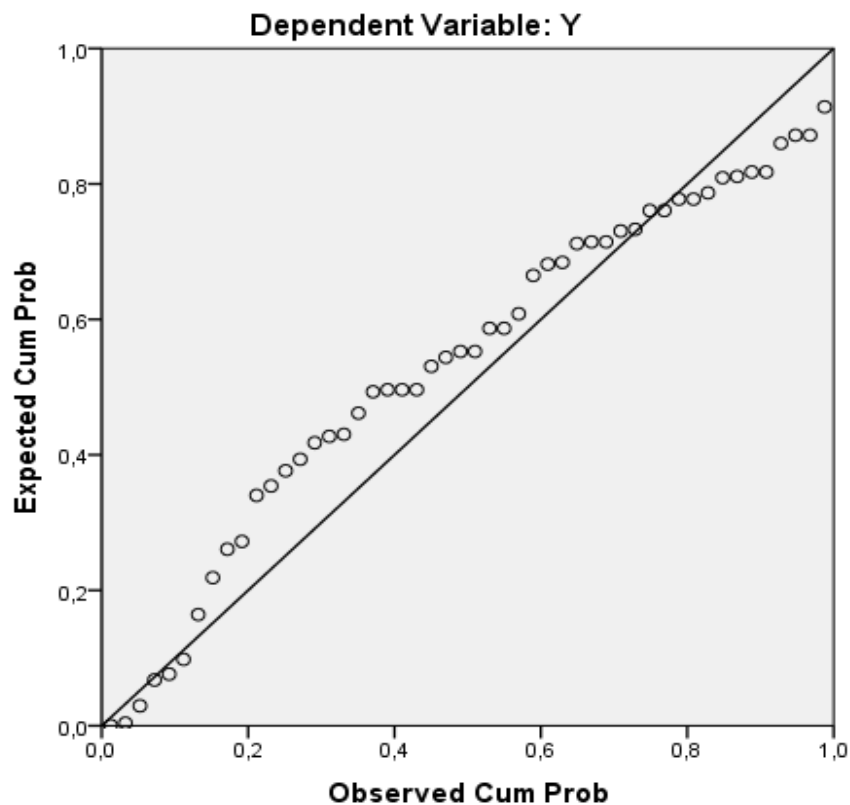
Merujuk pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kriteria pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30.

Merujuk pada Tabel 1 di atas dapat menunjukkan nilai alpha cronbach untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai kritis ($> CR$) yaitu 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

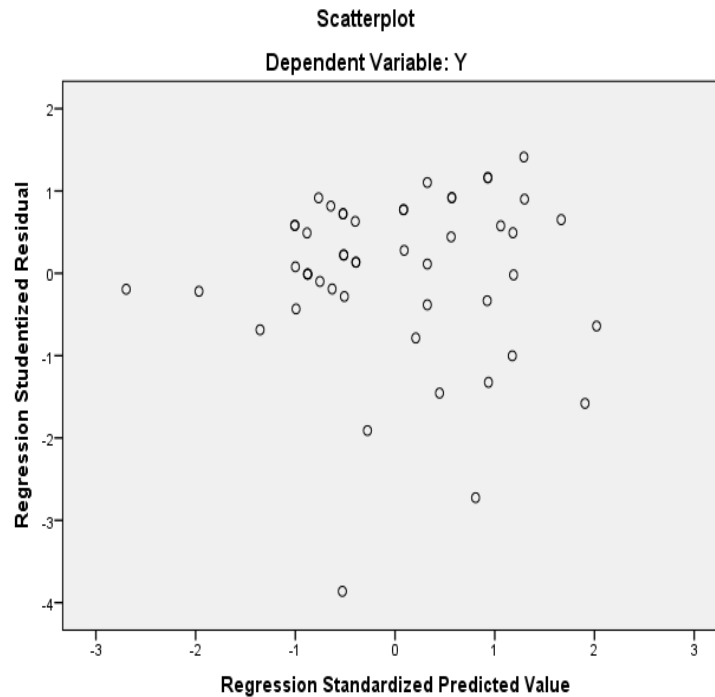


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Merujuk pada Gambar 2 diatas memperlihatkan grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual dimana dalam gambar tersebut, terlihat penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Merujuk pada Gambar 3 Grafik Scatterplot menunjukkan bahwa untuk uji heterokedastisitas menggambarkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan(Y).

Uji Multikolineraritas

Tabel 2. Uji Multikolineraritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan kerja	,939	1,065
Stres kerja	,939	1,065

Sumber : Olahan Data, 2017

Hasil di atas dapat dilihat pada output coefficient model untuk Collinearity Statistics, dikatakan tidak terjadi gejala multikolineraritas jika nilai Variable Inflection Factor (VIF)< 10. Merujuk pada Tabelterlihat bahwa nilai VIF yang ada kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi gejala multikolineraritas dalam model regresi tersebut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda**Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10,149	3,198
Lingkungan kerja (X1)	,528	,130
Stres kerja (X2)	-,179	,101

Sumber : Olahan Data, 2017

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 10,149 + 0,528 X1 - 0,179 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan variabel bebas (independen) Lingkungan Kerja (X1), dan Stres kerja (X2), 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 10,149 berarti bahwa jika nilai variabel bebas (independen) lingkungan kerja (X1), dan stres kerja (X2), tetap maka besarnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 10,149 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari lingkungan kerja (X1) sebesar 0,528 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,528 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari stres kerja (X2) sebesar -0,179 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel stres kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar -0,179 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Uji F**Tabel 4. Uji F**

F	Sig.
12,276	,000 ^b

Sumber : Olahan Data, 2017

Merujuk pada tabel 4 diperoleh hasil yaitu nilai p-value = 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja (X1), dan stres kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 5. Uji t

Model	Uji t	
	t	Sig.
1 (Constant)	3,174	,003
Lingkungan kerja (X1)	4,047	,000
Stres kerja (X2)	1,974	,003

Sumber : Olahan Data, 2017

Merujuk pada hasil uji t pada Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1)p-value = 0,000 < 0,05, atau 0,000 pada taraf signifikansi 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak H0 atau lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Merujuk pada hasil uji t pada Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa variabel kesehatan kerja (X2)p-value = 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak H0 atau stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya lingkungan kerja bagi kinerja karena lingkungan kerja yang baik dan positif serta memberdayakan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Misalnya karyawan yang bekerja di tempat yang pencahayaannya baik akan bekerja dengan lebih baik karena mereka bisa bekerja dengan lebih optimal dibandingkan dengan pencahayaan yang lebih rendah. Selain itu pencahayaan yang baik juga mempengaruhi psikologi karyawan dimana mereka akan merasa diperhatikan dan akan menciptakan persepsi positif di benak karyawan. Fisik yang baik dan persepsi yang positif inilah yang akan menyebabkan karyawan bekerja dengan produktif dan mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya di PT. PLN Manado. Pengaruh dari lingkungan kerja ini arahnya adalah positif artinya jika lingkungan kerja yang ada khususnya dari lima indikator ini ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan khususnya dari indikator kinerja berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas kerja, pengetahuan kerja, serta ketrampilan kerja. Hasil ini memiliki implikasi bahwa lingkungan kerja penting bagi perusahaan seperti perusahaan PLN yang fokus pada industri penyediaan utilitas dasar bagi masyarakat yaitu listrik dimana dengan lingkungan kerja yang baik yang disediakan oleh perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan lingkungan kerja pengaruh dari stres kerja adalah berpengaruh negatif. Artinya setiap kenaikan stres kerja akan berpengaruh sebaliknya terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Manado khususnya dari lima indikator ini ditingkatkan akan berdampak pada perubahan kinerja karyawan yaitu penurunan kinerja karyawan khususnya dari indikator kinerja berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas kerja, pengetahuan kerja, serta ketrampilan kerja. Sebaliknya jika stres kerja menurun maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini memiliki implikasi bahwa perlu ada pemahaman terkait dengan stres kerja. Hal ini karena tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebaliknya tingkat stres kerja yang rendah akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di ini, maka kesimpulannya antara lain:

1. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan atau perbaikan pada lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap lingkungan kerja akan berdampak juga pada penurunan kinerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebaliknya setiap penurunan stres kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran dari peneliti sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) perlu fokus pada peningkatan dan perbaikan lingkungan kerja karyawan seperti lain penerangan cahaya, suhu udara, suara-suara, keamanan kerja, serta hubungan karyawan. Dimana dengan peningkatan dan perbaikan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja khususnya peningkatan dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas kerja, pengetahuan kerja, serta ketrampilan kerja di perusahaan.
2. PT. PLN (Persero) Manado perlu fokus untuk mengurangi, atau mereduksi stres di tempat kerja. Hal ini karena setiap peningkatan stres akan berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penurunan tingkat stres karyawan harus menjadi salah satu strategi penting manajemen dalam menciptakan kinerja karyawan yang positif.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terhadap pengembangan konsep kinerja karyawan, lingkungan kerja dan stres kerja.
4. Perlu ada penelitian replikasi dari penelitian ini untuk diterapkan pada lokasi ataupun objek penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. (2017). "Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia)". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Anggit Astianto 2014, dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Hal 3-9. E-Journal, Diunduh: <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/572/539>. Diakses 1 Juni 2017.
- Arikunto 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta 2006, hal.118. Jakarta.
- Handoko, Hani. T. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* .BPFE : Yogyakarta
- Mangkunegara. A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung.
- Ratnawat, R. G., and Jha, P. C. 2014. Impact of Job Related Stress on Employee Performance:A Review and Research Agenda. *IOSR Journal of Business and Management*. 16(11):01-06. Diunduh <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue11/Version-5/A0161150106.pdf>. Diakses 1 Juni 2017.

- Rodi Ahmad Ginanjar 2003, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Diunduh:* <https://ejournal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/fipmp/article/download/614/608> diakses: 1 Juni 2017. Hal 4-13
- Robbins, S.P. 2011. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, hal 563. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Hal 21. Bandung.
- Suharsimi 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka cipta, 2006, Hal. 130. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. (Cetakan Kesembilanbelas)*. Alfabeta, hal. 118. Bandung
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, Nelwan, Olivia S., dan Lengkong, Victor PK (2012). "Top Management Team and Company Performance in Big Countries vs Small Countries." *Journal of Economics, Business, and Accountancy* 15.1, 59-70. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jebav/article/view/60>
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>