

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX KLATEN



PUBLIKASI ILMIAH

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

PRATAMA YANUAR BAHARI
B100120250

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

PADA PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX KLATEN

PUBLIKASI ILMIAH

Yang ditulis oleh:

PRATAMA YANUAR BAHARI

B100120250

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

PADA PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX KLATEN

Yang ditulis oleh:

PRATAMA YANUAR BAHARI

B100120250

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 4 Februari 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imronudin, SE, Msi, Ph.D
(Sekertaris Dewan Penguji)
3. Dra. Wuryaningsih DL, MM
(Anggota Dewan Penguji)



Dekan


Dr. Triyono, S.E., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 4 Februari 2016
Yang Menyatakan,



PRATAMA YANUAR
BAHARI

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
PADA PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX KLATEN**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dengan total 60 orang responden, dengan teknik *random sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Teknik analisis data meliputi: uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work environment on employee performance using a quantitative approach. The subjects were employees at PT Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten with a total of 60 respondents, by random sampling technique. This study uses primary data obtained from the respondents' answers in the form of filling the questionnaire is data obtained directly from the object of research. Data analysis techniques include: test instrument consisting of validity and reliability test, classic assumption test consists of normality test, multiple linear regression, t test, F test, and test the coefficient of determination. The study explains that the working environment is a significant positive effect on employee performance and job stress significant negative effect on the performance of employees of PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.

Keywords: Job Stress, Work Environment, Employee Performance.

A. LATAR BELAKANG

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan masalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana adanya suatu tekanan dengan adanya suatu kondisi yang mempengaruhi, kondisi tersebut dapat dipengaruhi dalam diri sendiri maupun di lingkungan kerja atau lingkungan sekitarnya. Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dalam kehidupan bekerja stres kerja sangat berpengaruh negatif dalam kinerja pegawai. Seharusnya semakin tinggi pekerjaan yang dihadapi tidaklah banyak mempengaruhi untuk terus meningkatkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37). Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dalam perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik secara otomatis kinerja karyawan dalam bekerja juga akan berjalan baik juga. Sebaliknya bila kualitas sumber daya alam yang diperoleh tidak baik secara tidak langsung akan tidak baik. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex didirikan berdasarkan akta notaris Puji Astuti Pangestu S.H No. 11 tanggal 9 oktober 1997. Sejak berdiri sudah berbentuk badan hukum perseroan terbatas. Dengan tujuan perseroan yaitu berusaha dalam bidang industri dan perdagangan. PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex terletak dijalan Besole-Ceper km 1 Ceper, Klaten, Jawa Tengah. Perusahaan ini menempati tanah seluas 24.000 m² dengan bangunan terdiri dari pabrik, kantor, prumahan untuk karyawan, kantin, tempat paker dan masjid.

Oleh sebab itu upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di perusahaan ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang belum optimal. Berdasarkan latar belakang diatas, studi penelitian ini akan membahas tentang bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan pada PT Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Sehingga judul penelitian ini diberi judul “PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.”

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi dapat di lihat dari faktor internalnya yaitu faktor sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya yang baik bertugas untuk mencari pekerja yang berkualitas dan mampu bersaing dengan baik untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan

dan untuk diri sendiri. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli: Menurut Handoko, "Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi" (2000:4).

Arti penting upaya-upaya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan, bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada di dalam organisasi. Mereka membuat suatu tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tanpa orang-orang yang efektif tampaknya mustahil bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Karena sumber daya manusia membuat sumber-sumber daya organisasi dapat berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia juga menjadi faktor penting terhadap kemajuan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia adalah orang yang menjalankan segala sesuatu atau keadaan yang ada di suatu organisasi. Manusia atau SDM itu sendiri menjadi prioritas dalam segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan atau melamar pekerjaan karena di dalam perusahaan yang berkembang baik itu berarti juga terdapat sumber-sumber daya manusia yang baik dan berkualitas juga.

Manusia yang berkualitas akan terlihat dari pribadinya yang dapat mengikuti arus zaman yang semakin maju dan dapat bersaing dengan pendatang-pendatang baru yang mungkin secara umur dan kualitas lebih muda dan lebih baik lagi. Pengembangan dan pemeliharaan sumber daya menjadi penting karena dari pengembangan dan pemeliharaan ini yang nantinya akan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi. Dalam pencapaian tujuan tersebut sumber daya yang baik akan fokus dan selalu mendahulukan kepentingan atau keinginan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan demikian, tidaklah aneh bila sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau instansi, sumber daya yang berkualitas akan memberikan kinerja dalam kerjanya sebaik kualitas yang dimiliki juga karena sumber daya yang baik akan dapat diandalkan dalam setiap kerjanya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat bagus atau tidak memiliki peningkatan atau tidak dapat dilihat dari prestasi karyawan itu sendiri, bila seorang karyawan memiliki kinerja baik pasti dia memiliki segudang prestasi di dalam perusahaannya. Kinerja karyawan

merupakan aspek penilaian paling utama dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik pasti akan mendapat apresiasi tinggi dari perusahaan dan juga dapat menaikkan derajat karyawan tersebut mungkin dengan adanya kenaikan gaji atau kenaikan jabatan karyawan tersebut yang diberikan oleh perusahaan padanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

Pengukuran kinerja dinilai berdasarkan hasil pencapaian kerja sesuai kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam memperoleh realisasi kerja, baik dalam negeri maupun asing. Berikut penilaian kinerja diformulasikan menurut Davis (2005:98) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Formulasi tersebut sebagai berikut:

$$\text{Performance} = \text{Quantity, Quality, Efficient and Effectivity}$$

Formulasi ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh individu sumber daya manusia sangat ditentukan dari pencapaian kuantitas kerja yang banyak, kualitas kerja yang bermutu, efektivitas kerja yang tepat sasaran dan efektivitas kerja sesuai dengan manfaat yang dicapai.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3. Stres Kerja

Stres kerja pada pegawai bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Sophiah, 2008: 85).

Stres kerja akan terjadi kepada pekerja ketika merasa bila pekerjaan yang dikerjakan terlalu banyak atau terjadi kesulitan dalam penyelesaiannya maka pekerja akan mengalami gangguan atau tekanan dengan banyaknya pekerjaan. Seharusnya dengan banyaknya pekerjaan bukan sebuah masalah untuk terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Semua itu bisa diatasi dengan melakukan kerja dengan disiplin waktu dalam mengerjakan tugas dengan selesai tepat waktu itu akan mudah dalam menanggulangi terjadinya stres kerja.

Mangkunegara (2008:157) mengemukakan penyebab-penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, tekanan dalam bekerja karena disiplin kerja yang kurang baik yang diterapkan kepada karyawan, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mempengaruhi kinerja dalam bekerja. Maka menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang terdapat disekitar pekerjaan didalam maupun diluar perusahaan tersebut.

Jenis-jenis lingkungan kerja Menurut (Sedarmayanti, 2001 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidal langsung.

b. Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubunga dengan bawahan.

Bagian dari Lingkungan Kerja terdiri dari dua bagian yaitu:

a. Pelayanan para tenaga kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan dengan pelayanan yang baik oleh perusdahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja.

Bentuk pelayanan para tenaga meliputi :

a. pelayanan makanan

b. pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga

- c. penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
- d. kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas. Beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan antara lain :

- a. penerangan
- b. temperatur udara atau suhu udara
- c. kebersihan
- d. ruang gerak
- e. pewarnaan
- f. kebisingan
- g. keamanan kerja

Menurut (Ahyari, dalam Chaifatul 2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- a. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

- b. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerjanya karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

- c. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

- d. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya

ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

e. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan sampel berjumlah 60 responden pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data penelitian melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji normalitas yang digunakan untuk menilai keabsahan regresi. Selain itu terdapat juga uji t, uji F pada level signifikan 5% serta koefisien determinasi.

D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji t test variabel stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan bahwa variabel stres kerja (X1) diperoleh hasil sebesar -2,326 lebih kecil 2,002 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikansi terhadap kinerja karyawan pengaruh negatif signifikansi disini maksudnya beban stres kerja yang didapat di perusahaan malah membuat karyawan stres yang negatif maksudnya terlalu banyak beban yang malah membuat malas dan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan yang merambat ke kinerja karyawannya yang menurun atau karena t.sig 0.024 lebih besar dari 0.05 (α) maka secara signifikan stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh hasil sebesar 4,207 lebih besar 2,002 maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena t.sig 0.000 lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pengaruh positif ini dilihat dari tanda (+) dan dari signifikan yang jauh dibawah 0.005 sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa

pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara negatif untuk variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian uji t test, maka dapat disimpulkan bahwa, pengaruh stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Stres kerja (X1) berpengaruh negatif signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun begitu pula bila semakin menurun stres kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.
 - b. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan seorang karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji F test sebagai berikut:

Model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Secara bersama-sama variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikansi secara bersama terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 menunjukkan hasilnya nilai *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,251 artinya variabel stres kerja, lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 25,1%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

F. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang di ambil peneliti, maka dapat di ajukan beberapa saran berikut:

1. Stres kerja dapat dikurangi dengan lebih memberikan perhatian terhadap rekan kerja untuk mendukung pekerjaan mereka, agar karyawan merasa memiliki rekan kerja yang bekerja sebagai tim bukan mementingkan diri sendiri.
2. Lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan membuat suasana perusahaan yang baik untuk membuat kenyamanan bagi karyawan dan semua yang ada di perusahaan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.

3. Selain memakai kuesioner, dapat juga ditambah dengan melakukan studi lapangan dengan melakukan wawancara sehingga data yang diperoleh menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya perlu ditambah variabel selain stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Clikeman, M.S., Teeter, P.A., 2001. Intergrating Neurobiological, Psychosocial, and Behavioral Paradigms: A Transactional Model for The Study of ADHD. *Archives of Clinical Neuropsychology*.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2006. **Statistik Induktif**. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathias Robert L., dan Jackson John H., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mrihrahayu, R. 2014. Pengaruh Faktor Organisasi Pada Stres Kerja Pegawai Dengan Gender Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Tunas Pembangunan)” *Skripsi*. Surakarta: Universitas Tunas Pembangunan.
- Nur Indriantoro, Bambang Supomo. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, Printice Hall, International Inc.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta; Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.
- Supardi. 2005. *Metedologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.