

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT MARUKI INTERNASIONAL INDONESIA**

***THE EFFECT OF JOB STRES AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA MAKASSAR***

Ishaq<sup>1</sup>, Mahir Pradana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

ishaqalviaro@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup>, mahirpradana@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT Maruki Internasional Indonesia yang bergerak di bidang pembuatan Butsudan yaitu jenis *furniture* yang digunakan dalam tradisi agama Budha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maruki Internasional Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* jenis *nonprobability sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berada dalam kategori cukup rendah, lingkungan kerja berada cukup nyaman, dan kinerja cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maruki Internasional Indonesia. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 80,6% terhadap kinerja karyawan (Y) PT Maruki Internasional Indonesia. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% merupakan kontribusi variabel lain selain stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

---

---

### ABSTRACT

*This research was conducted at PT Maruki Internasional Indonesia which is engaged in the manufacture of Butsudan, which is the type of furniture used in the Buddhist tradition. This study aims to analyze the effect of work stress and work environment on employee performance at PT Maruki Internasional Indonesia. The method used is quantitative with descriptive and causal research types. Sampling using probability sampling method non-probabilty sampling type, with the number of respondents as many as 100 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that the level of work stress was in the fairly low category, the work environment was quite comfortable, and the performance was quite good. Based on the results of the study, it was found that the effect of work stress and work environment on the performance of PT Maruki Internasional Indonesia employees. The results of the calculation of the coefficient of determination ( $R^2$ ) indicate that work stress ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) have an influence of 80.6% on the performance of employees ( $Y$ ) of PT Maruki Internasional Indonesia. While the remaining 19.4% is the contribution of other variables besides work stress ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ).*

*Keywords: Work Stres, Work Environment, Employee Performance*

---

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi/perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berakibat kurang efektifnya kinerja dari organisasi/perusahaan tersebut sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. (Sunyoto:2015,4).

Untuk melihat bagaimana keberhasilan karyawan saat bekerja adalah dilihat dari kinerjanya dimana menurut Poerba & Wahyuningtyas (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan. Setiap organisasi perusahaan pasti menginginkan karyawan yang bisa bekerja optimal sesuai yang diinginkan standar dari perusahaan. Dengan bekerja sesuai standar optimal bahkan melebihi standar perusahaan, nilai jual suatu perusahaan akan meningkat pula

Penelitian ini mengambil objek pada karyawan PT Maruki Internasional Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan bergerak di sektor *furniture*. PT Maruki Internasional Indonesia memiliki kinerja perusahaan yang cukup baik dalam memproduksi bustudan yang hingga saat ini masih beroperasi dengan baik.

**TABEL 1.1**  
**Kinerja PT Maruki Internasional Indonesia**  
**Periode Tahun 2017-2019**

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2017	\$5.000.000,00	\$4.745.134,28	95 %
2018	\$5.000.000,00	\$4.178.270,59	84 %
2019	\$3.450.000,00	\$3.827.556,20	111 %

*Sumber:* HRD PT Maruki Internasional Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 di atas PT Maruki Internasional Indonesia, pencapaian target pendapatan di tahun 2017 sebesar 95% dimana perusahaan menargetkan \$5.000.000,00 dan yang tercapai hanya \$4.745.134,28 kemudian mengalami penurunan pencapaian periode tahun 2018 menjadi 84% dari target yang sama yaitu \$5.000.000,00 dan hanya terealisasi sebesar \$4.178.270,59. Menurut hasil wawancara dengan salah satu staff HRD PT Maruki Internasional Indonesia, jumlah karyawan

yang ada pada saat itu terlalu banyak sehingga membuat kinerja menjadi kurang efektif dan efisien di tiap tahunnya. Maka pada tahun 2018 perusahaan memutuskan untuk melakukan pengurangan jumlah karyawan yang sebelumnya kurang lebih 500 orang menjadi 241 karyawan. Dan setelah adanya pengurangan jumlah karyawan ini kemudian ditahun 2019 presentase pendapatan mengalami kenaikan menjadi 111% tetapi nilai target yang ditetapkan oleh perusahaan berkurang menjadi \$3.450.000,00 dikarenakan target menyesuaikan dengan jumlah tenaga kerja yang ada, namun nilai realisasinya melebihi target yang ditetapkan sebesar \$3.827.556,20.

Menurut Poltak (2016), kinerja karyawan yang menurun berpengaruh terhadap produktivitas karyawan akan mengganggu kinerja perusahaan. Yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Lestari (2014) sebagaimana dikutip dalam Mangkunegara (2011:67) adalah kemampuan dan motivasi. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dan sering kali luput oleh perusahaan agar sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik adalah pengelolaan stres kerja pada karyawan. Menurut Poltak (2016:472), stres merupakan kondisi ketegangan seseorang yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres bisa menyebabkan suatu dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis dalam diri seorang karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka dalam penelitian tugas akhir ini, peneliti merasa tertarik dan akan mencoba meneliti hubungan antara tingkat stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MARUKI INTERNASIONAL INDONESIA”**..

## **1.2. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana Stres Kerja di PT Maruki Internasional Indonesia?
- b. Bagaimana Lingkungan Kerja di PT Maruki Internasional Indonesia?
- c. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia?
- d. Bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia?
- e. Bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia?

## **2. Tinjauan Pustaka Penelitian**

### **2.1. Stres Kerja**

Menurut Poltak (2016:472), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Selanjutnya, mengutip dari Kreitner dan Kinicki (2005), mendefinisikan stres sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Menurut Robbins (2006:72) dia mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Kepemimpinan
5. Struktur Organisasi

### **2.2. Lingkungan Kerja**

Menurut Pratiwi (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Menurut Hamzah (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:89), kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur dan kelembapan. Indikator lingkungan kerja:

1. Penerangan (cahaya)
2. Kondisi Suara

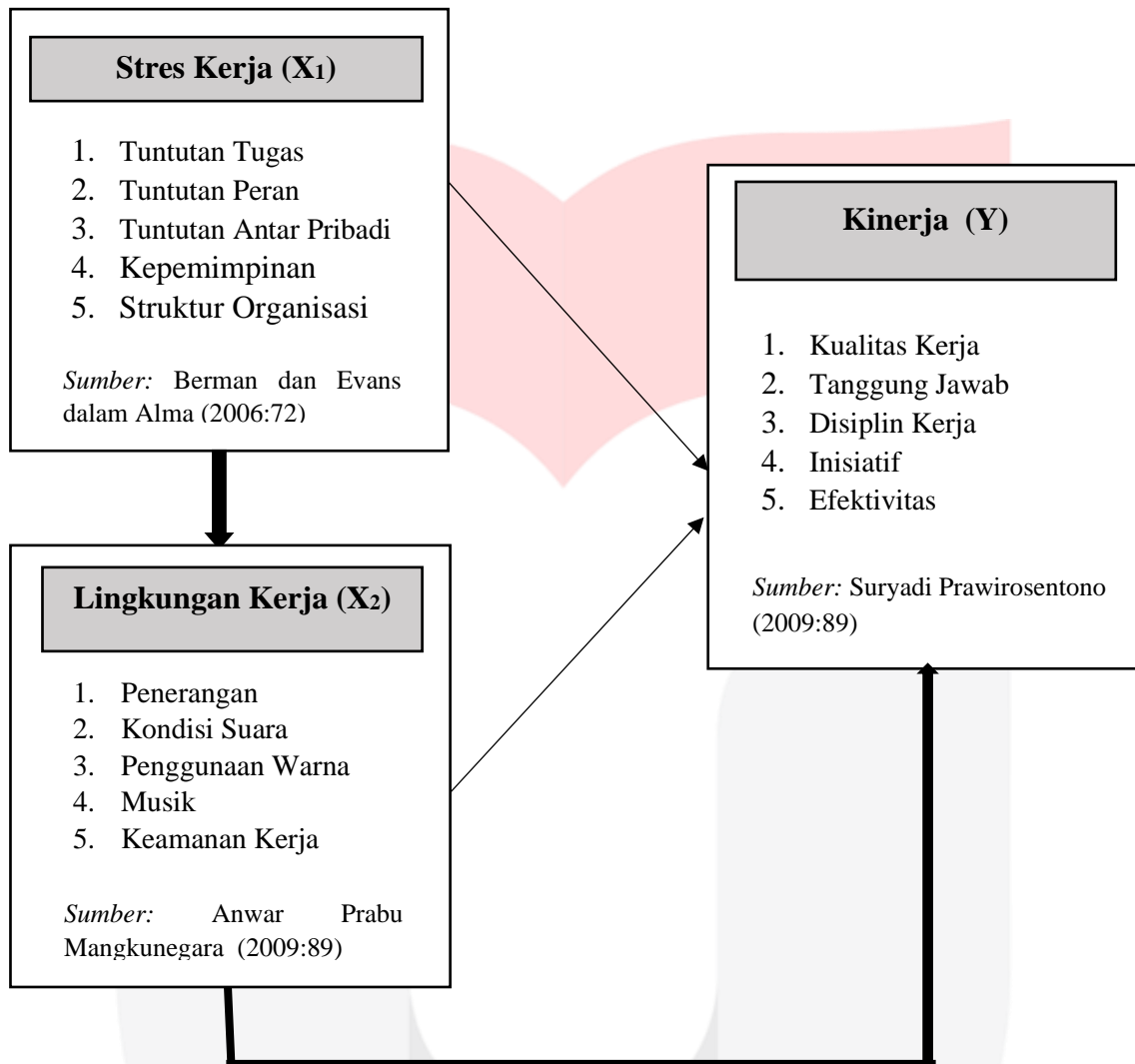
3. Penggunaan Warna
4. Musik
5. Keamanan Kerja

### **2.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Poltak (2016) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Tanggung jawab
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Efektivitas



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan data dan teori yang diperoleh dari sampel penelitian maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- a. Stres kerja pada PT Maruki Internasional Indonesia baik
- b. Lingkungan kerja pada PT Maruki Internasional Indonesia baik
- c. Kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia baik
- d. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia
- e. Stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) pengertian penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert, dan populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Maruki Internasional Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia, yang mana jumlah karyawannya berdasarkan data dari perusahaan berjumlah 241 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2009:73), "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada karyawan tetap di PT Maruki Internasional Indonesia menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel



yaitu karyawan di di PT Maruki Internasional Indonesia yang berjumlah 100 karyawan.

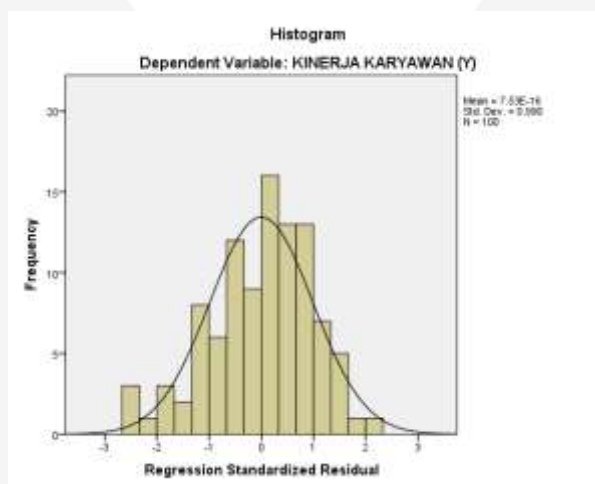
#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### 4.1. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, menggunakan 100 karyawan PT Maruki sebagai responden. Hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel Stres Kerja (X1) termasuk dalam kategori Cukup Baik dengan nilai persentase sebesar 64%, untuk Variable Lingkungan Kerja (X2) juga termasuk dalam kategori Cukup Baik dengan nilai persentase sebesar 63,88%, dan untuk variable Kinerja Karyawan PT Maruki Internasional Indonesia menurut tanggapan responden juga berada pada kategori Cukup Baik dengan nilai persentase sebesar 55,42%.

##### 4.2. Uji Asumsi Klasik

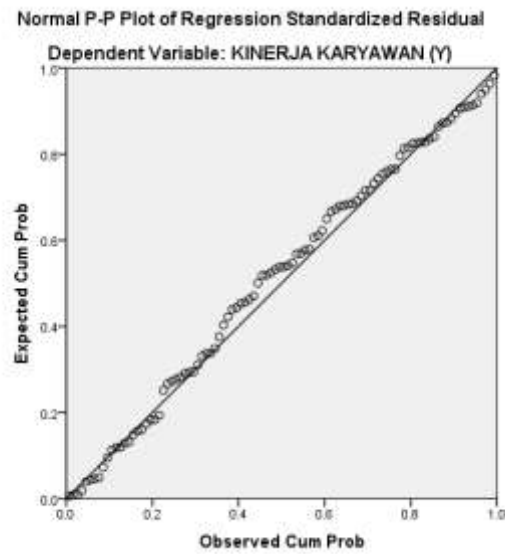
###### 1) Uji Normalitas



**Gambar 4.1 Histogram**

*Sumber:* Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.1 di atas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal dapat dilihat dari grafik tersebut yang membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri.



Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar dan kriteria pengambilan keputusan yang pertama dipenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikoleniaritas

**TABEL 4.1**

**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

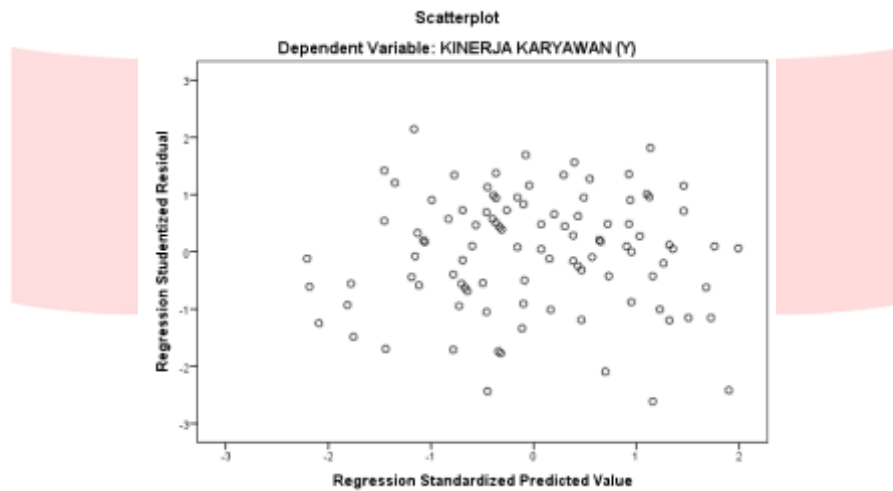
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,695	1,940		7,060	,000		
STRES KERJA (X1)	-,162	,041	-,225	-3,992	,000	,627	1,594
LINGK. KERJA (X2)	,918	,070	,742	13,156	,000	,627	1,594

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa nilai VIF <10 dan Tolerance > 0,1 berarti tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

### 3) Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3 Diagram Pencar (Scatterplot)**

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

### 4.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### 1) Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**TABEL 4.2**  
**HASIL UJI REGRESI LINER BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,695	1,940		7,060	,000
STRES KERJA (X1)	-,162	,041	-,225	-3,992	,000
LINGK. KERJA (X2)	,918	,070	,742	13,156	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.2, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,695 + -0,162 X_1 + 0,918 X_2$$

- 1) Konstanta (a) = 13,695. Artinya, jika stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 13,695.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja ( $b_1$ ) bernilai negatif, yaitu -0,162. Artinya semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun sebesar -0,162.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $b_2$ ) bernilai positif, yaitu 0,918. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sebesar 0,659.

#### 4.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Uji hipotesis dibagi menjadi dua, yaitu uji hipotesis secara simultan (Uji F) dan uji hipotesis secara parsial (Uji t).

##### 1) Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

**TABEL 4.3**  
**HASIL UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2156,267	2	1078,133	201,744	.000 <sup>b</sup>
Residual	518,373	97	5,344		
Total	2674,640	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGK. KERJA (X2), STRES KERJA (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $201,744 > 3,09$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri dari Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

Maruki Internasional Indonesia.

## 2) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

**TABEL 4.4**  
**HASIL UJI-T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,695	1,940		7,060	,000
STRES KERJA (X1)	-,162	,041	-,225	-3,992	,000
LINGK. KERJA (X2)	,918	,070	,742	13,156	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

*Sumber:* Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel stres kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} (3,992) > t_{tabel} (1,985)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel gaya hidup ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} (13,156) > t_{tabel} (1,985)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.5. Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

TABEL 4.5

TABEL UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.802	2,31172

a. Predictors: (Constant), LINGK. KERJA (X2), STRES KERJA (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,898 dan R *square* ( $R^2$ ) adalah 0,806. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R *square* menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,898)^2 \times 100\% = 80,6\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 80,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 80,6% sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor kompensasi, motivasi atau disiplin kerja.

## **5. Kesimpulan Dan Saran**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Maruki Internasional Indonesia, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, stres kerja di mata responden secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, lingkungan kerja PT Maruki Internasional Indonesia di mata responden secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja karyawan di mata responden secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F), variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maruki Internasional Indonesia.

### **5.2. Saran**

#### **a. Saran Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan PT Maruki Internasional Indonesia.

1. PT Maruki Internasional Indonesia sebaiknya memperhatikan stres kerja mengenai pernyataan yang mendapatkan tanggapan paling rendah yaitu Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan. Disarankan agar PT Maruki Internasional Indonesia tidak terlalu mendesak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ini bertujuan agar kinerja yang diberikan karyawan bisa maksimal.
2. PT Maruki Internasional Indonesia sebaiknya memperhatikan dan

mempertahankan lingkungan kerja mengenai pernyataan yang mendapatkan tanggapan paling rendah yaitu pernyataan Warna cat dinding di tempat kerja saya mempengaruhi mood saya dalam bekerja. Disarankan agar PT Maruki Internasional Indonesia memilih warna cat dinding yang mayoritas disukai oleh karyawan. Contohnya melakukan vote untuk mengubah warna cat dinding dan untuk hasil vote warna terbanyak itulah yang diaplikasikan ke tempat kerja karyawan.

3. PT Maruki Internasional Indonesia sebaiknya memperhatikan dan mengevaluasi kinerja karyawan yaitu untuk pernyataan yang mendapatkan tanggapan paling rendah yaitu pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Artinya karyawan PT Maruki Internasional Indonesia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cukup tepat waktu. Disarankan PT Maruki Internasional Indonesia dapat melakukan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan skill karyawan dalam bekerja. Hal itu dapat berdampak baik kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat menghemat waktu.
4. PT Maruki Internasional Indonesia agar memperhatikan dan meningkatkan variabel stres kerja dan lingkungan kerja karyawan karena variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dengan cara membuat karyawan agar tidak stres dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan. Disamping itu PT Maruki Internasional Indonesia juga agar memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor kompensasi, motivasi atau disiplin yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. PT Maruki Internasional Indonesia agar lebih memperhatikan variabel lingkungan kerja yang berdasarkan hasil penelitian memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara meningkatkan jaminan keamanan lingkungan yang diberikan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Disamping itu PT Maruki Internasional Indonesia juga agar memperhatikan variabel stres kerja yaitu dengan tidak terlalu memberi desakan kepada karyawan agar bisa bekerja secara maksimal, lalu memberikan tugas yang jelas kepada karyawan.



### **b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia, maka untuk peneliti selanjutnya disarankan:

1. Melakukan penelitian pada perusahaan lain yang sejenis dengan menggunakan variabel yang sama sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
2. Melakukan penelitian terhadap variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berdasarkan hasil penelitian memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi atau disiplin kerja yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Melakukan penelitian mengenai variabel stres kerja dan lingkungan kerja dengan menggunakan teori dari para ahli yang berbeda dan terbaru sehingga dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen kerja.

## REFERENSI

- Shih-Shuo Yeh, A., Huan, Tzung-Cheng (2017). *Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine-dining restaurants*. Diterbitkan [Online]. sciencedirect.com
- Adhi, M.Sarastia., Sipayung, Tarcisius T. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar*. Diterbitkan[Online] <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Aruan, Quinerita Stevani (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan (Studi Pada Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia Tembagapura Papua)*. Diterbitkan [Online]. <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Cintia, Eldaa., Gilang, Alini (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I*. Diterbitkan [Online]. <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Debora, Fransiska (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara*. Diterbitkan [Online]. repository.usu.ac.id
- Dhania, DR (2012). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*, Diterbitkan [Online]. <http://jurnal.umk.ac.id>
- Faradilla, Devy Nur (2016). *Pengaruh Stress Kerja, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kota Surakarta* Diterbitkan [Online] [eprints.ums.ac.id/47633/26/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/47633/26/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf)
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta. CAPS
- Hamzah, M. Cheppy Oktadhio (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon*. Diterbitkan [Online]. <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Hanaysha, Jalal (2016). *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*. Diterbitkan [Online]. sciencedirect.com  
<http://panorama-sentrawisata.com/panorama-tours-kembali-raih-penghargaan-rekor-bisnis-untuk-kali-ke-4/> (diakses pada 29 September 2017 pukul 14.00)
- Ibrahim, Fajar., Prasetio, Arif Partono (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Redaksi PT Pikiran Rakyat Bandung*. Diterbitkan[Online]. <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Irawanto, Dodi W., Noermiyati., Primasari, Diana (2016). *The Effect of Occupational Stress on Work Performance of Female Employees: Study in Indonesia*. Diterbitkan [Online]. Emeraldinsight.com
- Kasmarani, Murni Kurnia (2012). *Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur*. Diterbitkan [Online]. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Kasmir, Dr. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lestari, Ayu (2014). *Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satpam PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kantor Pusat PT Bank Jabar*

- Banten di Kota Bandung. Diterbitkan [Online].  
<http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mofoluwake, Ajayi P., Oluremi, Abimbola H (2013). *Job Satisfaction, Organizational Stress and Employee Performance: A Study of NAPIMS*. Diterbitkan [Online].  
[journals.co.za](http://journals.co.za)
- Pertiwi, Fauziah Intan (2015). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong*. Diterbitkan [Online].  
<http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Poerba, Yudson Nobel., Wahyuningtyas, Ratri (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point*. Diterbitkan [Online]. <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pratama, Indra (2013). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonusa Telemedia (Telkomvision) Regional Office Bandung*. Diterbitkan [Online]. <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Pratiwi, Danur Mega., Wahyuningtyas, Ratri (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Divisi Crm)*. Diterbitkan [Online].  
<http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Rajab, Satria Ibnu (2014). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Mesin Industri dan Jasa (Mijas) PT Pindad Persero*. Diterbitkan [Online].  
<http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Rivai, Veithzal., Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, P. Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- S. Lamb, K.C.S. Kwok (2016). *A longitudinal investigation of work environment stressors on the performance and wellbeing of office workers*. Diterbitkan [Online]. [ncbi.nlm.nih.gov/pubmed](http://ncbi.nlm.nih.gov/pubmed)
- Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. Prof. Dr. 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. Prof. Dr. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- Wahyudi, Triska (2013). *Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung Tahun 2012)* Diterbitkan [Online].  
<http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>
- Wardhana, Aditya. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas
- Wirawan, Dr. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press

<https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/1869/konsep-pembelajarandi-sekolah-menengah-kejuruan>. Diakses pada 15 Juli 2021.

Saktiani, GA. 2015. *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Word Of Mouth* 4. 2

Simatupang, TM. 2007. *Perkembangan Industri Kreatif*. Bandung: SBM ITB

Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Diterbitkan [Online] <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=89956>

Jochen Reb, Jayanth Narayanan, Sankalp Chaturvedi. 2014. *Leading Mindfully: Two Studies on the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee Well-Being and Performance*. Diterbitkan [Online] <https://ink.library.smu.edu.sg/.../viewcontent.cgi?...research>

Fitriyanti, Desy. 2014. *Peranan Tata Ruang Kantor Dalam Memperlancar Aktivitas Kerja Dan Penyederhanaan Kerja Karyawan Unit Administrasi Dan Keuangan Pada Ajb Bumiputera 1912 Kcb Sekip Palembang*

Syelviani, Meilisa 2017. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan*. Volume 1 No 1,

Sartika, E., Muchtar B. 2014. *Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh*. Diterbitkan [Online] [Ejournal.Unp.Ac.Id](http://ejournal.unp.ac.id)

Poernomo, E. 2006. *Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya*. V Jurnal Ilmu- Ilmu Ekonomi Vol.6 No.