

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember

(Analysis of Effect of Work Environment, Work Stress and Motivation to Performance of Employees in PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember)

Erwin Bagus Rachmawan, Wiji Utami, Lilik Farida
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: ebagusrachmawan@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara parsial serta pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember secara parsial. Sementara itu pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi adalah signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember secara simultan.

Kata Kunci: kinerja karyawan, motivasi, stres kerja, lingkungan kerjaduktivitas kerja,.

Abstract

This study was aimed to discover and examine the effect of work environment, work stress and motivation partially and the influence towards the performance of the employees of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember simultaneously. The approach of this study was explanatory research, the examination based on theoretical and empirical study. The population of the research were the permanent employees in PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember. The method used to carry out the study was multiple linear regression analysis. The test result of coefficient examination from the method showed the work environment variable gave positive and significance effects to performance of the employees, while work stress and motivation significant and negative effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Service area and Network Jember partially. The test result work environment, work stress and motivation is a significant and positive impact on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember simultaneously.

Keywords: performance employees, motivation, work stress, work environment,.

Pendahuluan

Manusia merupakan unsur utama dalam perusahaan. Selain ditunjang oleh alat bantu dan juga mesin, tetap saja perusahaan membutuhkan manusia untuk mengatur sistem organisasinya dan menjalankan pengoperasiannya. Masalah sumber daya manusia seringkali menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan perusahaan itu juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Karenanya pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Seorang manajer harus mengelola kondisi lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi

kerja guna mendapatkan kinerja yang memuaskan dari karyawannya.

Menurut Nitisemito (2002:183) definisi lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan, maka tingkat produktivitas perusahaan tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat level yang tinggi. Sebagai gambaran bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Semua aspek yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja haruslah ada, sebab hal ini akan menentukan bagaimana kelanjutan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayati

(2001: 183) mengemukakan, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Faktor stres kerja oleh karyawan juga harus mendapat perhatian oleh perusahaan, hal ini guna menjaga kinerja karyawannya. Stres yang terlampaui berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Handoko, 2012:200). Namun perlu diperhatikan bahwa suatu kondisi yang bisa membuat stres karyawan belum tentu akan bisa membuat stres kerja karyawan lainnya.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek kehidupan. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga bisa bernilai positif.

Disamping menjaga stabilisasi kinerja dari karyawan, manajemen juga perlu memotivasi semangat kerja para karyawan. Motivasi sebagai sentuhan daya yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sadili Samsudin (2006:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan unsur yang sangat penting dan harus ada didalam diri karyawan. Tugas pemimpin adalah memberikan motivasi (Hasibuan, 1999:97). Dengan memberikan motivasi-motivasi kepada setiap karyawan, maka semakin besar semangat/dorongan agar memberikan kinerjanya dengan baik dan benar terhadap pekerjaannya.

Kinerja dalam perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan dari perusahaan. Manajemen secara sistematis akan melakukan evaluasi guna meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja.

Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Martoyo (2000:92) berpendapat kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upanyanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi.

Penelitian dalam konteks analisis pengaruh lingkungan, kerja stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu sehingga dapat dijadikan sebagai landasan dasar dalam kajian empiris guna mengembangkan penelitian. Gunawan (2012), melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen dan kinerja karyawan PTPN X Arjasa Jember. Variabel dalam penelitian yakni lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas, komitmen (Z) sebagai variabel penghubung dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), teknik pengambilan data penelitian ini adalah sampel yakni 75 orang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja

(X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mega (2012) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Perum Tirta 1 Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Jasa 1 Tirta Malang yang berjumlah 50 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) serta variabel terikat kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien regresi dan nilai uji F yang menunjukkan ditolaknya H_0 .

Evi (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. JNE Cabang Jember. Penelitian ini menggunakan teknik sensus untuk pengambilan sampelnya dikarenakan jumlah seluruh karyawan agen dan sub agen PT JNE cabang Jember berjumlah 60 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) kemudian variabel dengan variabel penghubung kepuasan kerja (Z) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan stres kerja (X_3) memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara parsial serta pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan dari jenis data, maka penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan *explanatory research*, yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Objek yang dijadikan penelitian adalah PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Pada objek tersebut akan dianalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi bahan pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah : a) Data primer dan b) Data sekunder.

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember berjumlah 60 orang.

Tabel 4.2 Jumlah Karyawan

Bagian	Jumlah (Orang)
Manajer	1
Perencanaan dan Evaluasi Area Jember	5
Konstruksi Area Jember	10
Jaringan Area Jember	7
Pelayanan dan Administrasi Area Jember	15
Transaksi Energi Area Jember	11
Lak Ada Area Jember	3
Fungsional Ahli Area Jember	8
Total	60

Metode Analisis Data

Data penelitian yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan beberapa metode analisis data seperti, uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas data, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, uji F).

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Responden

Umur (Tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
20-30	21	35
31-40	28	46,7
>40	11	18,3
Jumlah	60	100

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember yang berusia diantara 20–30 sebesar 35%, sedangkan pada usia 31–40 tahun dengan presentase 46,7% dan pada usia diatas 40 tahun sebesar 18,3 %.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	54	90

Wanita	6	10
Jumlah	60	100

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember adalah karyawan laki-laki dengan persentase 90% daripada karyawan wanita dengan persentase 10%.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA/Sederajat	26	43,3
D1	4	6,7
D3	6	10
S1	24	40
Jumlah	60	100

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember adalah lulusan dari SMA/Sederajat dengan persentase 43,3% dan diikuti dengan lulusan dari S1 sebesar 40%. Sementara itu pendidikan terakhir dari D3 10% dan D1 sebagai minoritas sebesar 6,7%.

Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden

Lama Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1– 10	36	60
11– 20	24	40
Jumlah	60	100

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember berdasar lama kerja yaitu 1–10 tahun dengan persentase 60% dan 11-20 tahun dengan persentase sebesar 40%.

2. Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson's* dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *product moment pearson's* lebih besar dari nilai signifikan 0,220 atau r tabel, sehingga indikator dalam penelitian ini dinyatakan relevan atau valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel atau

layak sebagai alat dalam pengumpulan data karena signifikansi nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,20.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai probabilitas untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang digunakan dalam analisis regresi adalah data berskala interval yang hasilnya ditunjukkan dalam persamaan kinerja $Y = 44,120 + 0,384X_1 + (-0,453X_2) + (-0,576X_3)$

Adjusted R Square = 0,154

Pada tabel *coefficienst*, pada kolom B, pada constanta (a) adalah 44,120, lingkungan kerja (b1) adalah 0,384, stres kerja (b2) adalah -0,453 dan motivasi (b3) -0,576. Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung = 2,030 > t tabel 2,003 dengan probabilitas = 0,047 < 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Y (kinerja).

Variabel stres kerja dengan nilai t hitung = -2,152 > t tabel -2,003 dengan probabilitas = 0,036 < 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan dan negatif terhadap Y (kinerja). Untuk variabel motivasi dengan nilai t hitung -2,920 > t tabel -2,003 dengan probabilitas = 0,005 < 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan dan negatif terhadap Y (kinerja).

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Dari uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa hasil uji *glejser test* pada kedua variabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kesalahan 5 % model regresi untuk kedua model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

Uji Statistik t (secara parsial) diperoleh, Berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linier berganda terdapat *p-value* sebesar lingkungan kerja: 0,047 < 0,05, stres kerja: 0,036 < 0,05 dan motivasi: 0,005 < 0,05. Jika *p-value* < α maka H_0 ditolak.

Artinya, secara parsial lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Statistik F (secara simultan) diperoleh, berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linier berganda terdapat *p-value* sebesar 0,006 < α (0,05), yang berarti H_0 ditolak. Jika *p-value* < α maka H_0 ditolak. Artinya, secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, "ada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember" adalah diterima. Hal ini mengindikasikan jika lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi, dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang sudah ada di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember, menjelaskan bahwasannya suasana lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mendukung berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut juga didukung dengan teori Nitisemito (2002:183) definisi lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kinerja karyawan amat terasa ketika lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan *support*, sebab hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik.

Hasil penelitian ini menjelaskan adanya sebuah kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2012) di PTPN X Arjasa Jember, bahwasannya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan merupakan sesuatu *output* yang ingin dicapai baik bagi karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel stres kerja yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember dapat dikelola dengan baik, seperti kebijakan dan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan, sehingga dapat menahan tingkat kejenuhan dan rasa frustrasi karyawan terhadap aktivitas dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini juga didukung dengan teori Handoko (2012:200) yang mengatakan jika stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Hasil penelitian ini menjelaskan adanya sebuah perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evi (2013) di PT. JNE Cabang Jember, bahwasannya variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam obyek penelitian PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi adalah salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel motivasi yang diberikan oleh perusahaan yakni motivasi bersifat positif, diantaranya yakni ketercapaian fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Memberikan motivasi ialah tugas seorang pemimpin untuk mamacu semangat kerja karyawannya. Perusahaan memberikan motivasi dari ketercapaian fisiologis, yakni

tercukupinya gaji karyawan untuk kebutuhan primernya seperti sandang, pangan dan papan. Ketercapaian dari segi rasa aman dan sosial yang jelas, tentang masa depan dan jenjang karir seorang karyawan kemudian sebagai bentuk sosial diperlakukan dan dianggap sebagai bagian dari keluarga perusahaan untuk menjaga nama baik perusahaan dan meningkatkan citra perusahaan. Hal ini didukung oleh teori Sadili Samsudin (2006:281) yang mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini menjelaskan adanya sebuah perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evi (2013) di PT. JNE Cabang Jember, bahwasannya variabel motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Jember. Sementara dalam penelitian ini terjadi sebuah keunikan dimana variabel motivasi berpengaruh signifikan negatif pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Hal ini berbanding terbalik dari teori yang sudah ada dan hasil penelitian terdahulu. Sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sudah besar dan berpengalaman terjadi sebuah keganjalan ketika instrumen motivasi berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu bisa memungkinkan pada penelitian berikutnya dengan obyek yang sama untuk mengganti variabel motivasi dengan variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan atau disiplin kerja.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja sudah sesuai serta baik dan alangkah baiknya tetap dijaga dan ditingkatkan dengan bermacam kreasi dan inovasi guna menjaga kenyamanan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Hal ini membuktikan stres kerja yang dapat dikelola dengan sesuai sehingga bisa menjaga kualitas dan kuantitas kinerja daripada karyawan.

Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Hal ini membuktikan bahwa motivasi masih berkaitan terhadap kinerja namun bersifat negatif, tetapi juga perlu mendapat perhatian dan harus dijaga oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya supaya berorientasi pada proses dan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah mengenai objek penelitian yang hanya menggunakan responden karyawan tetap di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember, karena jika penelitian ini diperluas ke seluruh karyawan yang ada di perusahaan maka akan mendapatkan data dan pemahaman yang lebih banyak dan luas.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember yang telah

bersedia membantu dalam hal pemberian data dan informasi sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Pustaka

- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sitem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko. 2011. *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur*.
- Evi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. JNE Jember*.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2008. *Prilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam, 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Univ. Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar - Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan. 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PTPN X Arjasa Jember*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hani T. Handoko. 2012. *Manajemen Persolona dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Effendi H. 2007. *Mamanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mega.2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Tirta 1 Malang*.
- Nasution, Mulia. 2001. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gunung Agung.

- Nitisemito, Alex S. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2002. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Suvey*. Jakarta: LP3ES.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

