

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAHAYA KARUNIA
LOGISTIK SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

MOCHAMAD ANAM RIYANTO

1912121047/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAHAYA KARUNIA
LOGISTIK SURABAYA**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Untuk Menyusun Skripsi S-1
Program Studi Ekonomi Manajemen**



Oleh :

MOCHAMAD ANAM RIYANTO

1912121047/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2023

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA KARUNIA LOGISTIK SURABAYA

Yang diajukan

MOCHAMAD ANAM RIYANTO
1912121047/FEB/MA

Disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I

Prof. Dr. Mahmudah Enny W. Dra., Ec., M.si
NIDN. 0723095701

tanggal

21/23
6

Pembimbing II

H. Sutopo, SE, MM
NIDN. 0729096503

tanggal

21
6 23

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra., Ec., M.M
NIDN. 0703106403

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAHAYA KARUNIA LOGISTIK
SURABAYA**

Disusun oleh

MOCHAMAD ANAM RIYANTO

1912121047/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan
Dan diterima oleh tim penguji skripsi
Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 27 Juni 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. Mahmudah Enny W. Dra. Ec., M.Si
NIDN. 0723095701

Tim Penguji

Ketua



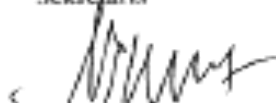
Dr. Nova Retnowati, Dra., Ec., MM.
NIDK. 8909660023

Pembimbing II



H. Sutopo, SE., MM.
NIDN. 0729057503

Sekretaris



Dra. Ec. L. Tri Lestari, M.Si
NIDN. 0710086701

Anggota



Prof. Dr. Mahmudah Enny W. Dra. Ec., M.Si
NIDN. 0723095701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra., Ec., M.M.
NIDN. 070310640

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:
: Mochamad Anam Riyanto
: 1912121047
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

Stres Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
di PT. Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas Akhir orang lain. Apabila kemudian hari pertanyaan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan.

Surabaya, 21 Juni 2023

Yang membuat Pernyataan



METERAL
TELAPAK
02610463678675

Mochamad Anam Riyanto

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAHAYA KARUNIA LOGISTIK SURABAYA

Oleh:

Mochamad Anam Riyanto

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya karunia Logistik Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Cahaya karunia Logistik Surabaya dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive* sampling. Teknik analisis data menggunakan uji statistik Regresi Linier Berganda, Uji F (Simultan), Uji t (Parsial). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Lingkungan kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Stres kerja (X3) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Cahaya karunia Logistik Surabaya Selanjutnya secara simultan bahwa Lingkungan kerja (X1), Komunikasi (X2) dan stres Kerja (X3) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Cahaya karunia Logistik Surabaya. Dan variabel yang paling dominan yaitu Disiplin Kerja (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,400.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Stres Kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION, WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CAHAYA KARUNIA LOGISTIK SURABAYA

By:

Mochamad Anam Riyanto

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bhayangkara University Surabaya

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, communication and work stress on the performance of employees at PT. Light of gift Logistics Surabaya. This study used quantitative methods with data collection techniques, namely observation, interviews, and questionnaires. The sample in this study were 60 employees of PT. Cahaya bounty Logistics Surabaya with a sampling technique using purposive sampling. Data analysis techniques using multiple linear regression statistical tests, F test (Simultaneous), t test (Partial). The results showed that work environment (X1), communication (X2) and work stress (X3) partially had a significant effect on employee performance (Y) at PT. Cahaya bounty Logistics Surabaya Furthermore, simultaneously that the work environment (X1), communication (X2) and work stress (X3) together have a significant effect on employee performance (Y) PT. Light of gift Logistics Surabaya. And the most dominant variable is Work Discipline (X1) with a beta coefficient of 0.400.

Keywords: Work Environment, Communication, Work Stress and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul " Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi Terhadap Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CAHAYA KARUNIA LOGISTIK SURABAYA ".

Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program S-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada keluarga saya yaitu kedua orang tua saya tercinta, Bapak Priyanto dan Ibu Siti umaiyah serta adik saya Reyzil Dwi Riyanto dan Ochi Amelia Hermawan yang senantiasa mengiringi do'a juga dorongan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Irjen Pol. (Purn.) Drs. Anton Setiadji, SH., MH, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya
4. Bapak Drs. Nurul Qomari, M.Si. Wakil dekan I Universitas Bhayangkara Surabaya.
5. Ibu Indah Noviandari S.E., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

6. Ibu Prof. Dr. Mahmudah Enny W, Dra. Ec., M.Si Selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, perhatian, kesabaran, dan segala bimbingan serta arahnya sehingga Proposal skripsi ini dapat terselesaikan
7. Bapak H. Sutopo. SE., MM Selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, perhatian, kesabaran, dan segala bimbingan serta arahnya sehingga Proposal skripsi ini dapat terselesaikan
8. Teman-teman seperjuangan: Febrianto, Novi, M Faris Akbar, Bella , Tasya, Vincent, Bagus, Erlyta, Jerico, yang telah meluangkan waktu untuk saling bertukar pikiran, saling memberikan motivasi dan saling memberikan semangat. Terima kasih atas bantuan dan kebersamaan selama ini.
9. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian.

penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata harapan penulis semoga skripsi ini dapat membantu menunjang perkembangan ilmu pengetahuan serta memberikan manfaat yang berguna bagi sumbangan.

Surabaya , Juli 2023

(Moch Anam Riyanto)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
2.1.1 Persamaan dan Perbedaan antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	21
2.2 Landasan Teori	22
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	22
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.2.4 Lingkungan Kerja	26
2.2.5 Komunikasi.....	31
2.2.6 Stres Kerja.....	35
2.2.7 Kinerja Karyawan	38
2.3 Hubungan Antar Variabel	41
2.4 Kerangka Konseptual	43

2.5 Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Kerangka Proses Berpikir	45
3.2 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	47
3.3 Teknik Populasi dan Sampel	57
3.3.1 Populasi.....	57
3.3.2 Sampel Penelitian	57
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	58
3.4 Lokasi Waktu Penelitian	59
3.4 Prosedur Pengambilan/Pengumpulan Data	59
3.4.1 Metode Pengumpulan Data.....	60
3.4.2 Jenis Data.....	60
3.5 Pengujian Data	61
3.5.1 Uji Validitasi.....	61
3.5.1 Uji Reabilitas	62
3.6 Uji Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis	62
3.6.1 Teknik Analisis Data	62
3.6.2 Teknik Koefisien Determinasi (r^2).....	63
3.7 Uji Hipotesis.....	64
3.7.1 Uji Simulatan (Uji f)	64
3.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	65
3.7.3 Uji Dominan	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	67
4.1.1 Sejarah Perusahaan	67
4.1.2 Lokasi Perusahaan	67
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	68
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	68
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	73
4.2.1 Karakteristik Responden.....	73
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	76
4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis.....	86

4.3.1 Uji Validitas	86
4.3.2 Uji Reliabilitas	88
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	89
4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	91
4.3.5 Uji Hipotesis	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Persamaan dan Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang.....	21
Tabel 3. 1	Pengukuran Variabel.....	54
Tabel 3. 2	Skala Likert	56
Tabel 4. 1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4. 2	Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4. 3	Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 4. 4	Skala Mean.....	77
Tabel 4. 5	Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)	78
Tabel 4. 6	Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X2)	79
Tabel 4. 7	Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X3).....	82
Tabel 4. 8	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	84
Tabel 4. 9	Hasil Pengujian validitas.....	87
Tabel 4. 10	Hasil Uji Realibilitas	89
Tabel 4. 11	Analisis Regresi Berganda	89
Tabel 4. 12	Koefisien Determinasi (R ²)	91
Tabel 4. 13	Interval Koefisien Korelasi	92
Tabel 4. 14	Hasil Uji Parsial (Uji t)	94
Tabel 4. 15	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	95
Tabel 4. 16	Hasil Analisis Secara Dominan.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsptual.....	43
Gambar 3. 1 Kerangka Proses Berpikir.....	45
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 2 Data Responden.....	111
Lampiran 3 Tabel Hasil Jawaban Responden	113
Lampiran 4 Uji Validitas Kuesioner	123
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Kuesioner	127
Lampiran 6 Uji Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t	127
Lampiran 7 Surat Penugasan Bimbingan.....	129
Lampiran 8 Berita Acara Kelayakan Proposal Skripsi	130
Lampiran 9 Form Persetujuan Ujian Skripsi.....	131
Lampiran 10 Berita Acara Revisi Skripsi	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan *system* manajemennya.

Manusia merupakan sumber daya (*resource*) strategik dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun manusia sumber daya yang sangat strategik tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Prasadja Ricardianto (2018), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut Flippo (2018), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan dirinya dalam suatu perusahaan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skil atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skil yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan.

Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan, maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Penting bagi sebuah perusahaan untuk merencanakan pengembangan kinerja karyawan, jika rencana yang sudah direncanakan perusahaan berjalan lancar maka setiap anggota karyawan di dalamnya akan memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung di PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya yang beralamatkan Jl. Teluk Bone Selatan 5, Surabaya bergerak di bidang transportasi laut baik untuk semua rute domestik maupun internasional ekspor dengan berbagai macam service baik port to port sampai dengan door to door. PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya memberikan kemudahan untuk proses pemuatan/stuffing kargo dan pembongkaran/stripping kargo baik dilakukan di dalam (di pelabuhan) dan di luar pelabuhan. Sekarang ini rute jalur melayani berbagai rute di seluruh Indonesia baik dari Surabaya maupun dari Jakarta untuk Pulau Sulawesi antara lain Makasar, Palu, Gorontalo, Bitung (Menado) dan Kendari, Pulau Kalimantan antara lain Banjarmasin, Samarinda, Balikpapan, Pulau Sumatra antara lain Padang, Riau, Bengkulu, Medan. Kota lainnya seperti Ambon, Lombok, Kupang, Ternate, dan Bali.

Menurut Eka (2021) kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Banyak lingkungan kerja sendiri disebut dapat menjadi dorongan atau kunci bagi kinerja, masih saja kinerja para karyawan juga masih rendah dan disebabkan kurangnya pendukung lingkungan kerja dari suatu organisasi.

Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Agustin (2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah

satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut dapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang membebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Andriani & Agustina (2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik

(pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar atau suasana kerja yang ada di perusahaan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya permasalahan lingkungan kerja tidak kondusif dikarenakan penataan ruangan kerja yang tidak diberi sekat dalam setiap divisi yang mengakibatkan kebisingan sehingga kurangnya konsentrasi dalam setiap individu maka terciptanya ketidaknyamanan di lingkungan kerja PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya. Untuk mendapatkan Lingkungan Kerja yang kondusif sebaiknya dilakukan penataan ruangan yang baik sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Komunikasi internal menurut Effendy (2019:122), adalah suatu pertukaran gagasan di antara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal. Komunikasi adalah bagian dari kehidupan, dimana seseorang mencoba memberikan pengertian dengan penyampaian pesan yang terjadi antara dua orang maupun kelompok dengan tujuan menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Kurangnya komunikasi atau tidak adanya komunikasi sering kali mengakibatkan suatu pekerjaan tidak dapat berjalan

dengan lancar. Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku organisasi. Kesadaran dan perilaku karyawan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja. Menurut Apriada & Wulandari (2020) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian keinginan dari seseorang yang terpendam di dalam hati kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak gerik isyarat yang disampaikan dari pengirim kepada penerima informasi yang bisa di pahami dengan mudah. Dengan demikian komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang dari seseorang ke orang lain. Komunikasi akan memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan mengadakan interaksi. Pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya permasalahan komunikasi yang sering terjadi pada staff lapangan dan *customer service* kurang tepatnya informasi sehingga terjadinya kesalah pahaman dalam penyampaian informasi serta penginputan data yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan, karena komunikasi adalah suatu proses mempermudah seseorang dalam memahami informasi antar individu karyawan. Pemimpin dan seluruh staf harus membangun komunikasi yang efektif sebagai prioritas dan perlu adanya kedisiplinan dan konsisten, karena dalam mencapai keberhasilan, diperlukan komunikasi yang baik juga berkualitas.

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang di seluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan

situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya kondisi seorang pegawai. Dengan demikian stres kerja adalah suatu keadaan karyawan yang mengalami tekanan – tekanan dari atasan atau dari jobdesk kerja yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal. pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya. Permasalahan yang terjadi yaitu tingkat beban pekerja tidak sesuai dengan jam kerja tidak sesuai dengan job disk yang seharusnya sudah di sepakati di awal ,Dengan demikian sehingga menyebabkan terjadinya stress kerja pada karyawan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Afandi (2018:62) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Hubungan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Andi Irwan¹, Azhary Ismail² , Nurdin Latif , A. Zulqadri Putra Pradana M (2022) . Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia, Makassar.

Dengan alasan bahwa Lingkungan kerja merupakan hak setiap karyawan untuk mendapatkan fasilitas yang layak untuk menunjang kinerja karyawan tersebut.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan faktor utama manusia untuk bekerja untuk mendapatkan kenyamanan saat bekerja. Pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya permasalahan lingkungan kerja tidak kondusif dikarenakan penataan ruangan kerja yang tidak diberi sekat dalam setiap divisi yang mengakibatkan kebisingan sehingga kurangnya konsentrasi dalam setiap individu maka terciptanya ketidaknyamanan di lingkungan kerja PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya. Untuk mendapatkan Lingkungan Kerja yang kondusif sebaiknya dilakukan penataan ruangan yang baik sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Effendy (2019:122), komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan di antara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal Komunikasi adalah bagian dari kehidupan, dimana seseorang mencoba memberikan pengertian dengan penyampaian pesan yang terjadi antara dua orang maupun kelompok dengan tujuan menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Kurangnya komunikasi atau tidak adanya komunikasi sering kali mengakibatkan suatu pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi

yang dilakukan para pelaku organisasi. Kesadaran dan perilaku karyawan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Ni Putu Chandra Saharani Putri Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat I Gede Aryana Mahayasa (2022). Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar . Dengan alasan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku.

Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena komunikasi merupakan faktor utama manusia untuk bekerja untuk memperoleh informasi serta tugas yang jelas dari pimpinan. Pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya permasalahan komunikasi yang sering terjadi pada staff lapangan dan customer service kurang tepatnya informasi sehingga terjadinya kesalah pahaman dalam penyampaian informasi serta penginputan data yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan, karena komunikasi adalah suatu proses mempermudah seseorang dalam memahami informasi antar individu karyawan. Pemimpin dan seluruh staf harus membangun komunikasi yang efektif sebagai prioritas dan perlu adanya kedisiplinan dan konsisten, karena dalam mencapai keberhasilan, diperlukan komunikasi yang baik juga berkualitas.

Hubungan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja.

Hubungan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Rudi Mijaya, Febsri Susanti. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. Dengan alasan bahwa stres kerja merupakan Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan maka akan menimbulkan tidak kepuasan karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena stres kerja merupakan faktor utama manusia untuk bekerja untuk memperoleh mod kerja yang bagus. pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya. Permasalahan yang terjadi yaitu tingkat beban pekerja tidak sesuai dengan jam kerja tidak sesuai dengan job disk yang seharusnya sudah di sepakati di awal ,Dengan demikian sehingga menyebabkan terjadinya stress kerja pada karyawan.

Melihat fenomena karena sering terjadinya masalah komunikasi antar devisi menjadi penyebab masalah informasi yang kurang tepat dan akurat . Dan

juga masalah faktor lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja karyawan yang kemudian berdampak kepada kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja komunikasi dan stres kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.
2. Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.
3. Manakah di antara lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menguji apakah lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.
2. Untuk menguji apakah lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.
3. Untuk menguji manakah di antara lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya mengenai lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari lingkungan kerja komunikasi dan stres kerja.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan penelitian ini akan digambarkan secara garis besar penelitian ini. Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini. Dari penelitian ini dapat disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan bagian pertama dimana dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan

teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab IV ini akan dibahas mengenai deskripsi objek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, serta pembahasan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V ini akan disampaikan mengenai apa yang telah disajikan sebelumnya dan disertai dengan saran - saran dari hasil temuan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu dari beberapa sumber antara lain :

1. Andi Irwan¹, Azhary Ismail² , Nurdin Latif , A. Zulqadri Putra Pradana M (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Irwan, Azhary Ismail , Nurdin Latif , A. Zulqardi Putra Pradana M (2022) Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia, Makassar. Yang berjudul: “ Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan “ Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas telah terbukti Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti yang dapat ditunjukkan melalui hasil analisis agresi linier dasar. Hanya 44,3 persen kinerja pekerja dipengaruhi oleh tempat kerja mereka, sedangkan 55,7 persen, banyak faktor tambahan yang berperan, beberapa di antaranya belum diselidiki dalam penelitian ini. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dalam beberapa cara oleh faktor-faktor di tempat kerja, menurut hasil studi parsial (uji t). Dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja pekerja After Sales (Layanan) PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena temuan penelitian yang mengkaji topik (Layanan). Hal ini menunjukkan bahwa semakin menyenangkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

2. Ni Putu Chandra Saharani Putri Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat I Gede Aryana Mahayasa (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Chandra Saharani Putri Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat I Gede Aryana Mahayasa (2022) 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia. Pengaruh lingkungan kerja terhadap berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial komunikasi internal (X1) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi internal (X1), beban kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar terkait dengan kinerja karyawan diharapkan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar diharapkan menciptakan budaya disiplin kerja, agar tidak terjadinya penurunan absen pada karyawan. Pemimpin harus lebih tegas dalam menyikapi masalah absensi kerja dan mempertegas serta memberi teguran pada karyawan yang melebihi batasan absensi yang sudah ditetapkan di dalam perusahaan. Terkait dengan komunikasi internal diharapkan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar lebih bisa menumbuhkan rasa kekeluargaan, menanamkan rasa toleransi antar karyawan serta pemimpin juga harus memberikan pengarahan agar adanya masalah yang terjadi di

perusahaan bisa diselesaikan bersama-sama seperti adanya perbedaan pendapat di dalam perusahaan. Terkait beban kerja diharapkan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar lebih memperhatikan lagi mengenai beban kerja yang diberikan kepada karyawan serta dengan selalu memperhatikan beban kerja ini karyawan akan mampu meningkatkan kinerja dalam diri serta diharapkan dapat membuat karyawan merasa betah dan loyal terhadap kegiatan organisasi dalam perusahaan. Serta dengan memberikan dukungan lingkungan kerja dalam perusahaan yang wangi agar pekerjaan lebih lancar dan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

3. Rudi Mijaya , Febsri Susanti

Penelitian yang dilakukan oleh Rudi Mijaya , Febsri Susanti (2023) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP yang berjudul : “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam” Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Stres Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t-hitung lebih kecil dari tabel (-1,8610.05) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alriani, (2018), dan Dharmayasa & Adnyani, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh stres kerja terhadap pegawai terlihat dari adanya stres yang dialami seseorang

pegawai dalam mencapai target, frustrasi, merasa ada persaingan yang tidak sehat, merasa diperlakukan kurang adil, tetapi itu tidak mengganggu pegawai dalam mendapat hasil yang lebih baik. Stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, dimana stres kerja yang berlebihan akan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Handayani & Daulay, 2020). Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai tidak membuat kinerja pegawai menjadi buruk. Penelitian Christy & Amalia, (2018) yang mengatakan bahwa stres yang berlebihan, berkepanjangan, tak terpecahkan, akan berpengaruh negatif pada kesehatan dan kinerja. Sementara pegawai yang terbebas dari stres akan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga motivasi kerjanya meningkat dan kinerjanya pun juga ikut meningkat. Penelitian ini juga membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai mengalami stres kerja yang berlebihan maka akan sangat mempengaruhi kinerjanya seperti tidak terealisasikan pekerjaan-pekerjaan yang sudah terjadwal dan ditetapkan. Dengan demikian, pegawai yang tidak bekerja secara optimal akan berdampak terhadap proses berjalannya sebuah instansi/perusahaan. Tetapi sebaliknya, jika pegawai tidak mengalami stres kerja maka pekerjaan akan selesai pada waktu yang terjadwalkan dan instansi akan berjalan sesuai target dan tujuannya.

4. Anita Carolina Gudi , Igantius Ario (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Anita Carolina Gudi, Igantius Ario Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Komunikasi, Institut Teknologi dan

Bisnis Kalbis yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia” Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia.

2.1.1 Persamaan dan Perbedaan antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang

Peneliti	Andi Irwan, Azhary Ismail, Nurdin Latif, A. Zulqadri Putra Pradana M (2022)	Ni Putu Chandra Saharani Putri, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, I Gede Aryana Mahayasa (2022)	Rudi Mijaya, Febsri Susanti (2022)	Mochammad Anam Riyanto (2023)
Judul	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, stres kerja terhadap karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya
Persamaan	(X1) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Komunikasi (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Stres Kerja (X2) Komunikasi Internal (X3) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Komunikasi Internal (X3) Stres kerja (Y) Kinerja Karyawan
Perbedaan	–	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Komunikasi (X3) Stres kerja	–	–
Objek	PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros	PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya

Sumber : Peneliti (2023)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dirawat, dijaga dan diberdaya gunakan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen harus lebih aktif dalam mengelola sumber daya manusia, agar tercipta kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manejemen sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Menurut Ajabar (2020 : 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen didefinisikan sebagai manajemen atau prosedur bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah semua orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”

Menurut Prasadja Ricardianto (2018, 15) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:6) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program

kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan di antaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung

akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

A. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah
 - a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja,

misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.2.5 Komunikasi

Pada dasarnya, manusia adalah makhluk sosial dan saling membutuhkan satu sama lain dalam berbagai aspek demi kelangsungan hidupnya. Manusia selalu memiliki hasrat untuk berinteraksi sosial satu sama lain guna mendapatkan informasi, pengetahuan, maupun wawasan yang baru karena manusia tidak dapat hidup sendiri dan memerlukan orang lain. Dalam berinteraksi, tentu tidak luput dari adanya proses komunikasi antar manusia untuk menjalin hubungan yang baru atau menjaga hubungan yang sudah ada satu sama lain. Komunikasi bisa dilakukan dengan bertatap muka langsung ataupun tanpa bertatap muka langsung dengan adanya bantuan alat komunikasi pada kemajuan teknologi saat ini. Komunikasi juga bisa dilakukan dengan berbagai macam, seperti melalui kata-kata, tulisan, gerak tubuh (isyarat), telepon, sampai melakukan video call. Berbagai macam definisi komunikasi yang telah disampaikan oleh para ahli, antara lain:

Menurut Koesomowidjojo, 2021 Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi nonverbal dan verbal.

Menurut Andriyani, Darmawan, & Hidayati, 2018 Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku.

A. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016,10-11) terdapat beberapa indikator komunikasi efektif, yakni sebagai berikut.

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

B. Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Arni (2016: 6) Komunikasi bisa terjadi karena adanya beberapa unsur yang terkait dalam membangun sebuah komunikasi. Dibawah ini menjelaskan bahwa terdapat enam unsur komunikasi. Adapun unsur-unsur pembangun suatu komunikasi yaitu sebagai berikut :

1. Pengirim

Yaitu sumber informasi atau pengirim informasi. Komunikasi yang terjadi pada kita, bisa dari satu orang atau lebih (kelompok) misalnya sebuah organisasi, perkumpulan dan lainnya. Sumber komunikasi disebut juga komunikator.

2. Penerima

Yaitu pihak dimana ia menjadi target tujuan untuk dikirim pesan atau info oleh sumber (komunikator). Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih. Penerima juga bisa disebut komunikan

3. Pesan

Pesan adalah sebuah tindakan aktual atau informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima (komunikan). Pesan tersebut bisa disampaikan dengan secara langsung atau melalui media komunikasi yang tersedia.

4. Media

Yaitu alat yang digunakan dalam berkomunikasi untuk mengirim pesan (informasi) dari sumber kepada penerima.

5. Efek

Yaitu adanya pengaruh yang dipikirkan dan dirasakan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Yang kemudian akan mempengaruhi sikap seseorang dalam menerima pesan.

6. Umpan Balik

Yaitu pemeriksaan mengenai seberapa berhasil kita dalam memindahkan pesan kita, apakah pemahaman telah tercapai atau belum. Yaitu sebuah bentuk tanggapan balik dari penerima setelah memperoleh pesan yang diterima

2.2.6 Stres Kerja

Stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stres yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stres padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stres yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stres atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut King (dalam Asih, et al., (2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres

pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan “Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

A. Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179-180) adalah sebagai berikut :

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

B. Faktor-Faktor Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stres (anteseden stress) antara lain:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

2.2.7 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja Karyawan Menurut Sembiring, (2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.

Menurut Estiningsih, (2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli di atas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

A. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi

Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

A. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan di tempat kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan serta mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan yang didukung dengan fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kinerja dan output yang dihasilkan. Penelitian terdahulu (Firmansyah, Maupa, Taba, & Hardiyono, 2020; Susanti & Mardika, 2021; Andriani, Sularmi, & Anggraini, 2021) membuktikan lingkungan kerja dapat mempengaruhi

kinerja. Tempat kerja nyaman dan mendukung dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan hasil dan pencapaian target.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

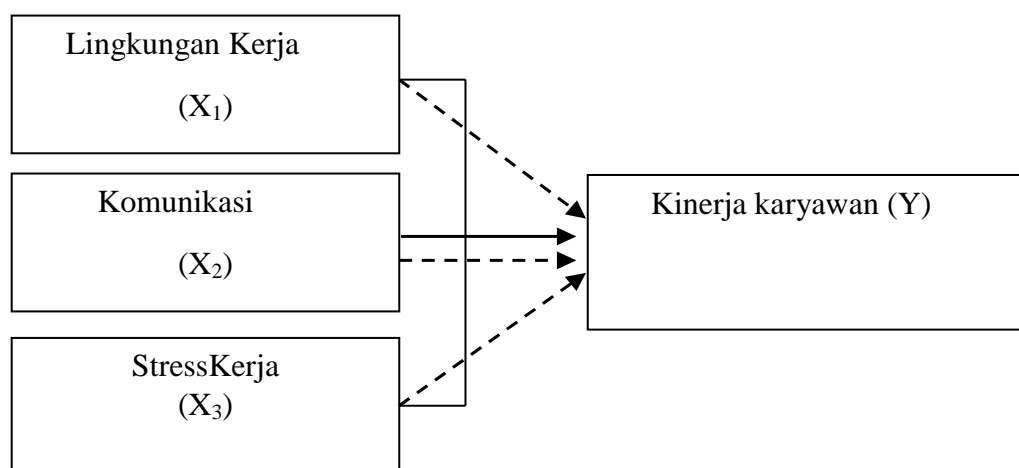
Komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok dalam kehidupan sehari-hari disadari maupun tidak disadari karena komunikasi bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Serta komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Menurut Penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abdi Medan”,(Nurmaidah, 2018).Hasil penelitian relevan diperoleh bahwa “disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi”. Jadi, peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Disiplin Kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Serta, simpulan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang mengalami stres kerja akan kesulitan dalam mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Tidak heran apabila karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara tepat waktu. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda dalam penelitian Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki yang berjudul Pengaruh Stres

Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan (2022) dapat disimpulkan H1 diterima, yang artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres ditemukan berpengaruh positif pada kinerja, artinya stres pada karyawan berada pada tataran mendorong pelaksanaan kerja, tantangan kerja menimbulkan tekanan kerja namun masih dalam taraf meningkatkan kinerja. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung naik sampai titik tertentu hingga menurunkan kinerja karena tidak dapat ditanggung lagi. Stres membantu pegawai mengerahkan segala potensinya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan.

2.4 Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti (2023)

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X₁ : Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

X₂ : Komunikasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

X_3 : Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Y : Kinerja Karyawan setelah dipengaruhi Lingkungan Kerja, Komunikasi

Stres Kerja

—————→ : Hubungan Simultan (Berhubungan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat).

-----→ : Hubungan Parsial (Berhubungan secara individu antara variabel bebas dengan variabel terikat).

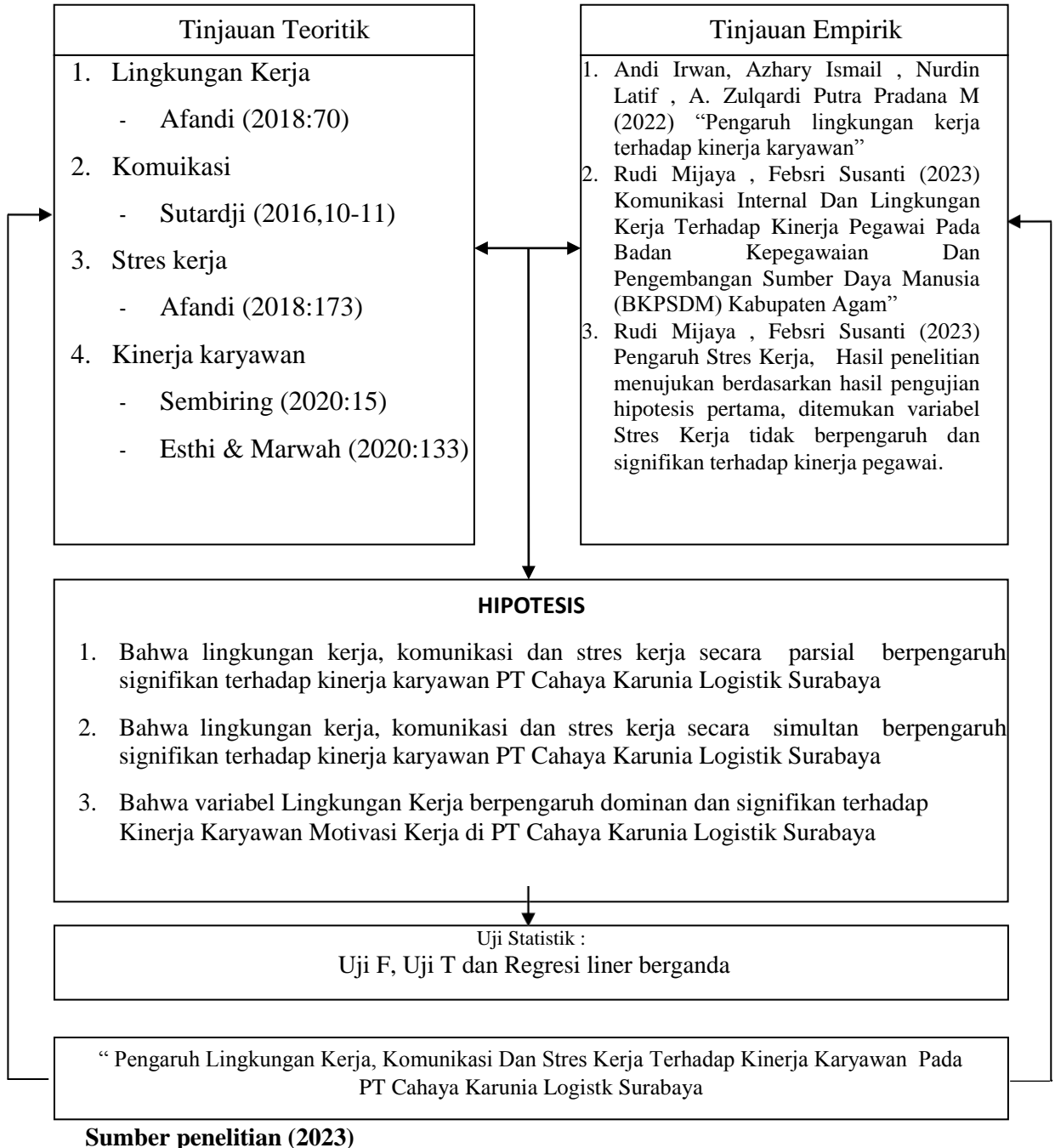
2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari penelitian yang kebenarannya perlu diuji terlebih dahulu. Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya
2. Bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya
3. Bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dominan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Motivasi Kerja di PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir



Sumber penelitian (2023)

Gambar 3. 1
Kerangka Proses Berpikir

3.1 Kerangka Proses Berpikir

Kerangka proses berpikir merupakan inti dari teori yang dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan serta tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berpikir yang diperoleh dari studi hasil teoritis dan empiris, studi teoritis diperoleh dengan cara mempelajari dari hasil-hasil penelitian terdahulu dengan cara mempelajari dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian dalam permasalahan studi.

Studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, antara studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya dapat disusun menjadi hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menentukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan studi empiris dapat memberikan kontribusi yang lebih luas pada ilmu pengetahuan dan teori manapun.

3.2 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Sesuai dengan tujuan yang diharapkan penelitian ini merupakan usaha untuk menemukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan suatu metode-metode ilmiah. Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Menurut Sugiono (2019:221), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel-variabel yang digunakan dalam peneliti ini adalah satu variabel dependen (variabel terikat) dan tiga variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sedangkan variabel bebas yaitu karakteristik personal, peran pimpinan dan komitmen organisasi.

1. Variabel Independen (variabel bebas)

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2. Komunikasi (X2)

Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi *non-verbal* dan *verbal* pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

Menurut Sutardji (2016,10-11) terdapat beberapa indikator komunikasi efektif, yakni sebagai berikut.

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel.

Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menari

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

3. Stres Kerja (X3)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya tidak seimbangnya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan” Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang

dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku diperusahaan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya . Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2). Indikator-indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179-180) adalah sebagai berikut :

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

Tekanan yang diciptakan oleh para 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.

2. Variabel Dependen (Variabel bebas)

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya. Sembiring (2020:15)

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi

Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3.2.2 Definisi Instrumen

Instrumen merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode. Menyusun instrumen penelitian dapat dilakukan jika peneliti telah memahami benar penelitiannya. Pemahaman terhadap variabel atau hubungan antar variabel

merupakan modal penting bagi peneliti agar dapat menjabarkan menjadi sub variabel, indikator, deskripsi, dan butir-butir instrumen.

Tabel 3. 1
Pengukuran Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	INSTRUMEN PERTANYAAN
Lingkungan Kerja (X1)	1. Pencahayaan	Penerangan cahaya yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan
	2. Warna	Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
	3. Udara	Udara sangatlah penting untuk kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja karna suhu udara mempengaruhi sirkulasi pada otak.
	4. Suara	Suara mempengaruhi kenyamanan dan ketenangan dalam berpikir untuk menjalankan kinerja yang optimal maka adanya ruangan yang kedap suara agar tidak terlalu mengganggu.
Komunikasi (X2)	1. Pemahaman	Komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik dalam pemahaman interaksi komunikasi.
	2. Kesenangan	Komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.
	3. Pengaruh pada sikap	Jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif dan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif,
	4. Hubungan yang makin baik	Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
	5. Tindakan	Dengan adanya tindakan Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

VARIABEL	INDIKATOR	INSTRUMEN PERTANYAAN
Stres Kerja (X3)	1. Tuntutan tugas	Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik dan perfoma kinerja.
	2. Tuntutan peran	Peran pada pegawai sangatlah penting untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai dalam tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
	3. Tuntutan antar pribadi	Tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi agar mengetahui kapasitas pegawai
	4. Struktur organisasi,	Adanya struktur organisasi untuk mengetahui gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
	5. Kepemimpinan organisasi	Kepemimpinan organisasi dapat mempengaruhi ketegangan dan kenyamanan anggota di dalam organisasi.
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas hasil kerja	Jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya dalam ruang lingkup kerja,
	2. Kualitas hasil kerja	Berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.
	3. Efisiensi	Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
	4. Disiplin kerja	Taat dan mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
	5. Inisiatif	Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
	6. Ketelitian	Tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan dan prosedur apa belum.

Sumber penelitian (2023)

3.2.3 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2019:92), skala pengukur merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2019:93) jawaban item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 3. 2
Skala Likert

1.	Sangat Setuju	Skor 5
2.	Setuju	Skor 4
3.	Cukup Setuju	Skor 3
4.	Tidak Setuju	Skor 2
5.	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber : Peneliti (2023)

3.3 Teknik Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Cahaya Karunia Logistik yang jumlah populasinya 150 karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020:137) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=5%$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N^2}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e_2 = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), 10% (0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dilihat dari ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150(0.1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+1,50}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang dipilih dari 150 populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 60 responden . jumlah ini adalah jumlah responden dari pegawai yang nantinya akan di tentukan oleh PT Cahaya Karunia Logistik

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:128) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability* sampling dan *non-probability* sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* sampling Menurut Sugiyono (2020:131) *non-probability* sampling adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Non-probability* sampling terdiri dari sampling sistematis, kuota,

insidental, jenuh, *purposive* dan *snowball* sampling. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan *purposive* sampling,

Menurut Sugiyono (2020:133) sampling *purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung dan juga melalui Google Form kepada responden laki-laki dan perempuan kepada Karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya tentunya dengan menetapkan beberapa kriteria terlebih dahulu.

3.4 Lokasi Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi dari obyek penelitian ini yang dijadikan peneliti untuk memperoleh data penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden adalah di PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya yang beralamatkan Jl. Teluk Bone Selatan 5, Surabaya bergerak di bidang transportasi laut baik untuk semua rute domestik maupun internasional ekspor.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2023 sampai dengan data diperlukan sudah lengkap dan obyek yang diteliti adalah karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

3.4 Prosedur Pengambilan/Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis di dalam penelitian. Data dapat digolongkan menurut jenis dan bentuknya.

3.4.1 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner adalah metode pengumpulan data kepada responden untuk dijawab dengan cara memberi beberapa pertanyaan. Cara peneliti mengumpulkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu diberikan kepada responden secara online melalui internet dengan menggunakan google form.

Selanjutnya peneliti juga melakukan observasi, observasi merupakan proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai suatu permasalahan yang diteliti. Sugiyono (2019:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek yang lain. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

3.4.2 Jenis Data

Data adalah bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena dengan menggunakan data, peneliti dapat mengetahui hasil dari penelitian yang sudah dilakukan. Peneliti menggunakan dua sumber data untuk mendukung hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu:

3.4.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri

oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Cara peneliti mengumpulkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu diberikan kepada responden secara online melalui internet dengan menggunakan google form.

3.4.2.1 Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2019:193). Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Sebagian besar tujuan penelitian adalah menggunakan data sekunder untuk penelitian ini. Data tersebut meliputi e-book, jurnal, artikel, studi pustaka.

3.5 Pengujian Data

Berdasarkan perolehan data, penelitian ini menggunakan data primer yaitu data berupa kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

3.5.1 Uji Validitasi

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat Uji validitas dikatakan valid jika ada kesamaan antara dua yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada subjek yang diteliti.

Instrumen yang valid berarti alat pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data adalah valid. Valid artinya alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada subjek dan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti Sugiyono (2019:175).

3.5.1 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) dapat dikatakan reliabel kalau terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda. Untuk mengukur objek yang sama dan dapat menghasilkan data yang sama dapat menggunakan instrumen yang reliabel yang dimana instrumen itu digunakan beberapa kali. Instrumen dikatakan konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat dan itu disebut dengan instrumen yang reliabel. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

3.6 Uji Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.6.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kuantitatif menurut Sugiyono (2018:147) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji

hipotesis yang telah diajukan. Pengolahan data yang dilakukan didalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengolahan data statistik program SPSS (Statistical Product and Service Solution), sehingga pemrosesan data berjalan secara otomatis dan kemudian diinterpretasikan hasilnya.

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu atau dua variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini persamaan regresi yang digunakan dengan rumus Sugiyono (2019:275) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Variabel bebas faktor Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel bebas faktor Komunikasi

X_3 = Variabel bebas faktor Stres Kerja

e = Standard Error

3.6.2 Teknik Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:179) menjelaskan bahwa koefisien determinasi

digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) ($0 < r^2 < 1$). Nilai r^2 yang kecil memberikan arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas, dan nilai yang mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel lingkungan kerja, Komunikasi dan Setres Kerja dapat menjelaskan variasi naik turunnya motivasi Kinerja Karyawan.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Simulatan (Uji f)

Menurut Ghozali (2018: 56) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini Uji statistik f tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% (0.05) yang berarti resiko kesalahan pengambilan keputusan adalah 0.05. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh yaitu Capital Adquancy Ratio, Return On Risk Assets, Non Performing Loan, Net Profit Margin, dan Biaya Operasional atau Pendapatan Operasional terhadap nilai perusahaan secara bersama-sama terdapat hipotesis dari uji f sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas (F-stasistik) < 0.05 maka H_0 diterima.
- b. Jika nilai probabilitas (F-stasistik) > 0.05 maka H_0 ditolak.

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Hipotesis yang hendak diuji adalah (Ghozali, 2018:98)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) Stres Kerja (X3) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

- Jika nilai signifikansi lebih kecil ($<$) dari 0,5 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi lebih besar ($>$) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.3 Uji Dominan

Uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh dominan di dalam regresi linier Ghozali (2018). Gunawan (2018) mengungkapkan bahwa uji dominan sebagai alat uji untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yang dilihat dari nilai koefisien regresi (b) yang distandarisi dengan

nilai beta. Kriteria uji dominan yaitu jika nilai koefisien regresi variabel memiliki nilai terbesar, maka variabel tersebut memiliki pengaruh dominan. Semakin besar nilai beta, maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, cara untuk menentukan variabel bebas yang berkontribusi terbesar atau berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah dengan melihat nilai standardized coefficients beta yang paling tinggi pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5% Gunawan (2018).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya yang beralamatkan Jl. Teluk Bone Selatan No.5, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya. PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya bergerak di bidang transportasi laut untuk semua rute domestik maupun internasional ekspor dengan berbagai macam service seperti port to port sampai dengan door to door. PT Cahaya Karunia Logistik memiliki cabang di 4 kota yang strategis di Indonesia yaitu Samarinda, Kendari, Banjarmasin dan Makassar.

PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya didirikan pada tanggal 03 November 2011 berdasarkan akta notaris Tosin, SH dengan No SK 62794 pada tanggal SK 20 Desember 2011 dan tahun terbit 2013. PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dengan cara membantu meningkatkan sumber daya manusia dan mengedepankan hubungan yang semakin erat dengan customer dan supplier yang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya ini bertempat di Jl. Teluk Bone Selatan No.5, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya merupakan perusahaan di bidang ekspedisi dan forwarding yang mempunyai visi dan misi antara lain sebagai berikut:

1. VISI

“Satu Tekad Satu Tujuan”

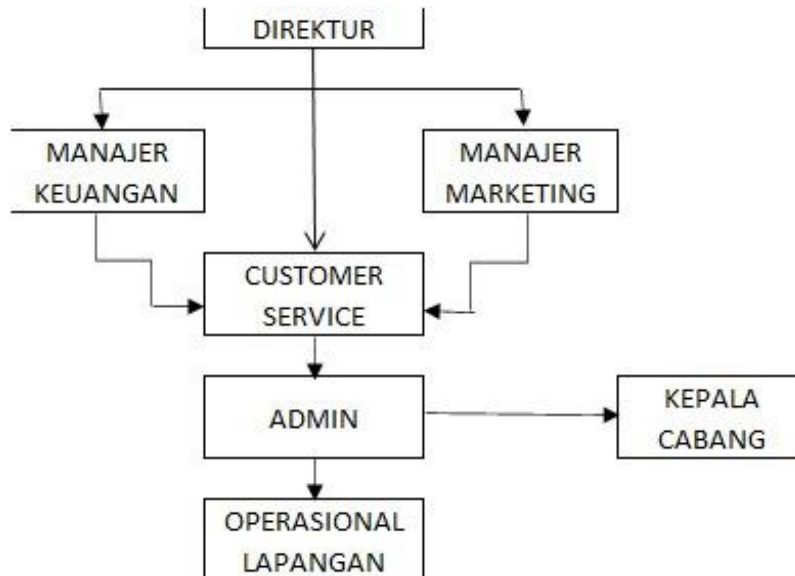
2. MISI

- a. Memberikan pelayanan yang dibutuhkan pelanggan kami
- b. Mengakomodasi dan memenuhi ide pelanggan dengan layanan yang cermat, lebih cepat dan inovatif
- c. Menjalin hubungan yang saling menguntungkan dengan mitra kami

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara fungsi dalam suatu organisasi. Struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya struktur organisasi memudahkan dalam mengkoordinir pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dalam menyusun struktur organisasi hendaklah jelas tujuan dan sasaran dari perusahaan, dan siapa yang mempunyai wewenang atas setiap bagian dari pekerjaan. Berikut ini disajikan struktur organisasi perusahaan PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya seperti di tunjukan dalam gambar di bawah ini:

4.1.4.1 Bagan Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Peneliti(2023)

GAMBAR 4. 1

4.1.4.2 De: Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun tugas-tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap bagian perusahaan, agar dapat memahami fungsi-fungsi yang terdapat dalam struktur organisasi PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Direktur merupakan jabatan tertinggi dalam perusahaan PT Cahata Karunia Logistik, Surabaya yang mengatur dan bertanggung jawab jalannya perusahaan. Tugas direktur adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan koordinasi dalam setiap divisi
- b. Mengangkat dan memberhentikan pegawai dan menilai kinerja dan prestasi bawahannya
- c. Menandatangani berbagai surat dan menyetujui kerjasama

d. Membagi tugas pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing

2. Manajer Keuangan

Manajer keuangan di PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya adalah posisi di divisi keuangan yang mengatur dan membuat keputusan finansial dengan fungsi agar dapat mengoptimalkan pemanfaatan dana demi keberlangsungan operasional perusahaan. Tugas dari manajer keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan keuangan perusahaan
- b. Mengoperasikan kebutuhan keuangan perusahaan seperti mengoptimalkan kas, piutang, utang dan klaim barang
- c. Mengkoordinasikan dalam perencanaan dan pengolahan pajak

3. Manajer Marketing

Manajer marketing di PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya adalah posisi yang bisa di sebut ujung tombak karena manajer marketing yang mencari konsumen untuk perusahaan. Tugas utama manajer marketing adalah menjual jasa perusahaan dan juga memahami strategi marketing. Tugas lainnya dari manajer marketing antara lain yaitu:

- a. Mengoordinasikan strategi pemasaran
- b. Memantau dan menganalisa permintaan pasar yang lebih luas
- c. Mengatur budget untuk setiap iklan atau penawaran
- d. Memonitor pertumbuhan perusahaan
- e. Memelihara hubungan baik dan selalu menjamin kepuasan pelanggan
- f. Mencoba proses marketing baru

4. *Customer Service*

Customer service di PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya juga memiliki peran yang penting. Hal ini di karenakan kepuasan pelanggan menjadi salah satu factor utama dalam menjaga keberlangsungan bisnis. Tugas utama *customer service* adalah memberikan informasi kepada pelanggan dan juga menanggapi adanya keluhan pelanggan. Tugas lainnya dari *customer service* antara lain yaitu:

- a. Menjawab pertanyaan yang dimiliki pelanggan tentang produk dan layanan perusahaan
- b. Mendengar keluhan pelanggan dengan baik agar dapat mengidentifikasi inti permasalahan
- c. Memberikan tanggapan yang cepat dan tepat dalam mengatasi masalah pelanggan
- d. Menyampaikan kasus ke pihak manajemen
- e. Mengantisipasi kebutuhan pelanggan untuk memberikan informasi mengenai barang yang akan dikirimkan, membreikan informasi dari pihak pelayaran serta menawarkan pemesanan ulang dan layanan tambahan

5. Administrasi

PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya memiliki bagian administrasi guna untuk membantu bagian *customer service* dan bagian administrasi juga tersedia di setiap tujuan pengiriman. Tugas dari bagian administrasi adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pengecekan data administrasi logistik ke pihak pengirim
- b. Mendata traksi pembelian dan pengiriman barang terhadap agen pengiriman yang bekerja sama dengan perusahaan.
- c. Berkomunikasi dengan customer tentang pembelian hingga penjadwalan pengiriman akan suatu barang yang dipesan
- d. Berkomunikasi dengan vendor akan permintaan barang dan pengecekan kualitasnya

6. Kepala Cabang

Pada PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya mempunyai orang yang memegang jabatan eksekutif yang mewakili kantor pusat di daerah-daerah tertentu. Tugas –tugas kepala cabang diantara lain adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pembuatan rencana kegiatan untuk perusahaan yang di pimpin dalam cabang tersebut.
- b. Bertanggung jawab penuh atas segala aktivitas yang berkaitan dengan perusahaan yang di pimpin.
- c. Melakukan monitoring atas segala kegiatan perusahaan yang dilakukannya.
- d. Bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan pada cabang tersebut.
- e. Menjaga hubungan yang baik terhadap Principal, General Agent dan instansi pemerintah. Atau hal hal lain terkait dengan partnership atau kerja sama

7. Operasional Lapangan

Orang yang bertugas menjaga, melayani, dan menjalankan suatu peralatan, mesin, telepon, radio, dan sebagainya. Operator adalah jenis pekerjaan fungsional di dalam PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya. Tugas Operator Lapangan di PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan dan menghentikan permesinan / unit produksi
- b. Memastikan permesinan / unit produksi berjalan sesuai standar
- c. Mempersiapkan permesinan / unit produksi yang akan dilakukan perawatan oleh teknisi.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya. Responden yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah sebesar 60 orang dari populasi 60. Berdasarkan data dari 60 responden yaitu karyawan yang bekerja di PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden yakni individu, baik laki laki maupun perempuan yang bekerja di PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berdasarkan jawaban responden hasil

kuesioner yang telah dilakukan maka akan dijabarkan hasil persentase karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	48	87,3%
Perempuan	12	12,7%
Jumlah	60	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.1 terlihat presentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 87,3% atau berjumlah 48 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 12,7% atau berjumlah 12 orang. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa responden pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya adalah 60 orang.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden pada karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
-------------	-----------------------	-----------------------

< 25 Tahun	25	45,5%
26-35 Tahun	23	41,8%
> 35 Tahun	12	12,7%
Jumlah	60	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.2 terlihat presentase responden berdasarkan usia responden, terdapat 25 orang atau 45,5% responden berusia < 25 tahun, terdapat 23 orang atau 41,8% responden berusia 26-35 tahun, dan terdapat 7 orang atau 12,7% responden yang berusia > 35 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia <25 tahun lebih banyak diantara kategori usia lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan usia tersebut lebih produktif di PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil peneliti yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan responden pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya terlihat pada tabel:

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	45	81,8%
D1	3	2,5%
S1	8	14,5%
S2	2	1,20%
Jumlah	60	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.3 terlihat presentase responden berdasarkan pendidikan responden terdapat 45 orang atau 81,8% responden berpendidikan

SMA/SMK/Sederajat, terdapat 3 orang atau 2,5% responden berpendidikan D1, terdapat 8 responden atau 14,5% berpendidikan S1 dan terdapat 2 responden atau 1,20% berpendidikan S2. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK/Sederajat lebih banyak dibandingkan kategori pendidikan lainnya. Hal ini dikarenakan pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya mencari karyawan yang berpendidikan minimal SMA/SMK/Sederajat atau disebut juga fresh graduate dan masih mempunyai jenjang karir yang panjang serta semangat yang masih tinggi.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat tentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh tentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut Sugiyono (2018:152) :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dimana:

- a. Nilai Tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.
- b. Jumlah kelas adalah 5 yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dangat tidak setuju

Perhitungan dengan menggunakan rumus diatas diperoleh interval kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

Tabel 4. 4
Skala Mean

$1,00 \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 \leq 3,40$	Netral
$3,40 \leq 4,20$	Setuju
$4,20 \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti (2023)

Skala mean di atas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada dalam kuesioner. Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) , Stres Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Lingkungan Kerja (X1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Penerangan cahaya yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan	0	0	3	26	31	268	4,47
Presentase (%)	0%	0%	3%	26%	31%		
Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara	0	0	2	29	29	238	4,45
Presentase (%)	0%	0%	2%	29%	29%		
Udara sangatlah penting untuk kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja karna suhu udara mempengaruhi sirkulasi pada otak	0	0	2	26	32	270	4,50
Presentase (%)	0%	0%	2%	26%	32%		
Suara mempengaruhi kenyamanan dan ketenangan dalam berpikir untuk menjalankan kinerja yang optimal maka adanya ruangan yang kedap suara agar tidak terlalu mengganggu	0	0	3	20	37	274	4,57
Presentase (%)	0%	0%	3%	20%	37%		
Mean							4,49

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil responden tersebut untuk pertanyaan 1. “Penerangan cahaya yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 31%. Untuk pertanyaan 2. “Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada

Komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik dalam pemahaman interaksi komunikasi	0	0	2	31	27	265	4,42
Presentase (%)	0%	0%	2%	31%	27%		
Komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik	0	0	2	24	34	272	4,53
Presentase (%)	0%	0%	2%	24%	34%		
Jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif dan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif	0	0	2	30	28	266	4,43
Presentase (%)	0%	0%	2%	30%	28%		
Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik	0	0	0	25	35	275	4,58
Presentase (%)	0%	0%	0%	25%	35%		
Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik	0	0	0	36	24	264	4,40
Presentase (%)	0%	0%	0%	36%	24%		
Mean							4,48

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil responden tersebut untuk pertanyaan 1. “Komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik dalam pemahaman interaksi komunikasi.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 31%. Untuk pertanyaan 2. “Komunikasi bersifat fleksibel.

Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan nilai presentasi 34%. Untuk pertanyaan 3. “Jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif dan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif”. sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai presentasi 30%. Untuk pertanyaan 4. “Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan nilai presentasi 35%. Untuk pertanyaan 5. “Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik” Sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai presentasi 36%.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Komunikasi (X2) sebesar 4,48. Nilai ini dengan kategori “setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang Komunikasi pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya adalah dalam tingkatan baik.

4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X3)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Stres Kerja (X3) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 7
Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X3)

Item Pertanyaan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik dan perfoma kinerja	0	0	3	29	28	265	4,42
Presentase (%)	0%	0%	3%	29%	28%		
Peran pada pegawai sangatlah penting untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai dalam tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi	0	0	2	27	31	269	4,48
Presentase (%)	0%	0%	2%	27%	31%		
Tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi agar mengetahui kapasitas pegawai	0	0	3	33	24	261	4,35
Presentase (%)	0%	0%	3%	33%	24%		
Adanya struktur organisasi untuk mengetahui gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab	0	0	2	34	24	262	4,37
Presentase (%)	0%	0%	2%	34%	24%		
Kepemimpinan organisasi dapat mempengaruhi ketegangan dan kenyamanan anggota di dalam organisasi	0	0	1	31	28	140	4,45
Presentase (%)	0%	0%	1%	31%	28%		
Mean							4,41

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil responden tersebut untuk pertanyaan 1. “Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik dan perfoma kinerja.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 29%. Untuk pertanyaan 2. “Peran pada pegawai sangatlah penting untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai dalam tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan nilai presentasi 31%. Untuk pertanyaan 3. “Tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi agar mengetahui kapasitas pegawai”. sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai presentasi 33%. Untuk pertanyaan 4. “Adanya struktur organisasi untuk mengetahui gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab” sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai presentasi 34%. Untuk pertanyaan 5. “Kepemimpinan organisasi dapat mempengaruhi ketegangan dan kenyamanan anggota di dalam organisasi” Sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai presentasi 31%.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja (X3) sebesar 4,41. Nilai ini dengan kategori “setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang Stres Kerja pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya adalah dalam tingkatan baik.

4.2.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 8
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya dalam ruang lingkup kerja	0	0	5	27	28	263	4,38
Presentase (%)	0%	0%	5%	27%	28%		
Berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya	0	0	1	30	29	268	4,47
Presentase (%)	0%	0%	1%	30%	29%		
Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya	0	0	2	29	29	267	4,45
Presentase (%)	0%	0%	2%	29%	29%		
Taat dan mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan	0	0	0	35	25	265	4,42
Presentase (%)	0%	0%	0%	35%	25%		
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit	0	0	2	26	32	270	4,50
Presentase (%)	0%	0%	2%	26%	32%		

Presentase (%)	0%	0%	2%	26%	32%		
Tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan dan prosedur apa belum	0	0	2	25	33	271	4.52
Presentase (%)	0%	0%	2%	25%	33%		
Mean							4,45

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil responden tersebut untuk pertanyaan 1. “Jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya dalam ruang lingkup kerja.” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 28%. Untuk pertanyaan 2. “Berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya” sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai presentasi 30%. Untuk pertanyaan 3. “Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya”. Rata-rata menyatakan setuju dan sangat setuju dengan nilai presentasi 29%. Untuk pertanyaan 4. “Taat dan mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan” sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai presentasi 35%. Untuk pertanyaan 5. “Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit” Sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan nilai presentasi 32%. Untuk pertanyaan 6. “Tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan dan prosedur apa belum” Sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan nilai presentasi 33%.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja (X3) sebesar 4,45. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya adalah dalam tingkatan sangat baik.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sample, jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi pada setiap butir pernyataan dan total skor.

Hasilnya dapat dilihat melalui r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel}, dimana r_{tabel} dapat diperoleh melalui df = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah item (signifikan 5%). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas setiap kuesioner adalah :

1. Jika r_{hitung} positif dan r_{hitung} > r_{tabel} maka variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta r_{hitung} < r_{tabel} maka variabel tersebut

tidak valid.

Untuk jumlah sampel 60 maka $df = 60 - 2 = 58$ diperoleh angka 0,254.

Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Pengujian validitas

Variabel/Indikator	Hasil Korelasi(rhitung)	Hasil Korelasi(rtabel)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	0,797	0,254	Valid
X1.2	0,792	0,254	Valid
X1.3	0,773	0,254	Valid
X1.4	0,863	0,254	Valid
Komunikasi (X2)			
X2.1	0,793	0,254	Valid
X2.2	0,568	0,254	Valid
X2.3	0,800	0,254	Valid
X2.4	0,700	0,254	Valid
X2.5	0,594	0,254	Valid
Stres Kerja (X3)			
X3.1	0,701	0,254	Valid
X3.2	0,664	0,254	Valid
X3.3	0,691	0,254	Valid
X3.4	0,595	0,254	Valid
X3.5	0,789	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,748	0,254	Valid
Y2	0,761	0,254	Valid
Y3	0,761	0,254	Valid
Y4	0,425	0,254	Valid

Y ₅	0,523	0,254	Valid
Y ₆	0,411	0,254	Valid

Sumber: Peneliti (2023)

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi di atas 0,254. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid atau mempunyai validitas yang tinggi.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Menurut Sugiyono (2019:176) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria data terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,821	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,728	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,720	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,659	Reliabel

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) masing- masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut. Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	6,300	2,878		2,189	,033
Lingkungan Kerja	,285	,127	,260	2,246	,029
Komunikasi	,443	,121	,400	3,666	,001
Stress Kerja	,244	,114	,230	2,145	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti(2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,300 + 0,285X_1 + 0,443X_2 + 0,244X_3$$

Model tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 6,300 yang berarti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,300 satuan.
- Koefisien regresi (b1) untuk Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,285. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase variabel Lingkungan Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,285 satuan.
- Koefisien regresi (b2) untuk Komunikasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase variabel

Komunikasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,443 satuan.

- d. Koefisien regresi (b3) untuk Stres Kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase variabel Stres Kerja (X3) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,244 satuan.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilihat dari Adjusted R Square, pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Namun apabila semakin tinggi nilai R² maka semakin baik bagi model regresi. Koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 12
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,488	,460	1,511

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti (2023)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi (R) antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan terikat mempunyai tingkat hubungan dengan kategori sedang. Adapun nilai koefisien determinasi (R²) didapatkan sebesar 0,488 atau sebesar 48,8%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 48,8%, sedangkan sisanya sebesar 51,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

4.3.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda dan memperoleh koefisien untuk masing-masing variabel penelitian, maka besarnya koefisien regresi tersebut diuji secara statistik yaitu melalui uji t dan uji F. Dalam uji t akan diketahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat dan uji F akan diketahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan).

4.3.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk

mengetahui pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Ho: $b_1 = 0$, artinya secara parsial Lingkungan Kerja (X1) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H1: $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial Lingkungan Kerja (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Ho: $b_2 = 0$, artinya secara parsial Komunikasi (X2) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H1: $b_2 \neq 0$, artinya secara parsial Komunikasi (X2) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Ho: $b_3 = 0$, artinya secara parsial Stres Kerja (X3) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H1: $b_3 \neq 0$, artinya secara parsial Stres Kerja (X3) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

a. Jika signifikansi $t \geq 0,05$, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

b. Jika signifikansi $t < 0,05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Adapun hasil dari analisis uji t dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,300	2,878		2,189	,033
1					
Lingkungan Kerja	,285	,127	,260	2,246	,029
Komunikasi	,443	,121	,400	3,666	,001
Stress Kerja	,244	,114	,230	2,145	,036

Sumber : Peneliti (2023)

Untuk variabel Lingkungan Kerja dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,029 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima.

Untuk variabel Komunikasi dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan menggunakan nilai signifikansi (Sig.) diperoleh nilai sebesar 0,001 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima.

Untuk variabel Stres Kerja dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,036 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Stres

Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil analisa variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,798	3	40,599	17,771	,000 ^b
	Residual	127,935	56	2,285		
	Total	249,733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Stres Kerja

Sumber: Peneliti (2023)

Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) dari output Anova diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.

4.3.5.3 Analisa Secara Dominan

Dari hasil regresi linier berganda diperoleh pembuktian variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Adapun pembuktian dominan dapat dilihat dari besarnya nilai Standardized Coefficient Beta (koefisien beta yang distandarkan) pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Secara Dominan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,300	2,878		2,189	,033	
1	Lingkungan Kerja	,285	,127	,260	2,246	,029
	Komunikasi	,443	,121	,400	3,666	,001
	Stress Kerja	,244	,114	,230	2,145	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti (2023)

Dari tabel 4.16 menunjukkan variabel komunikasi memiliki koefisien beta sebesar 0,400. Ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel Komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis sebelumnya yang menyebutkan bahwa variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya.

Sebuah perusahaan tidak mampu untuk bertahan dan berkembang apabila tidak memiliki Komunikasi yang baik dari setiap karyawan, tidak memiliki komunikasi yang baik dari setiap karyawan dan pimpinan yang mempunyai rasa tanggung jawab atas berjalannya perusahaan tersebut. Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Stres Kerja (X3) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial

- a. Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,029 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima.
- b. Hasil uji t pada variabel Komunikasi dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan menggunakan nilai signifikansi (Sig.) diperoleh nilai sebesar 0,001 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima.
- c. Hasil uji t pada variabel Stres Kerja (X3) dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,036 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Secara Simultan

Melalui pengujian simultan (Uji F) ketiga variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terbukti dari hasil pengujian secara simultan (Uji F) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Artinya terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.

3. Secara Dominan

Dari hasil regresi linier berganda menunjukkan variabel Komunikasi (X2) yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan paling kecil yaitu 0,001 dan nilai β (beta) paling tinggi sebesar 0,400 dari variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa saran yang sekiranya dapat memberikan mandat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

a. Secara Parsial

- Variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila lingkungan kerja kurang kondusif sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Permasalahan Lingkungan Kerja pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya ini terletak pada lingkungan yang kurang kondusif karena penataan ruangan kerja yang tidak diberi sekat dalam setiap divisi yang mengakibatkan kebisingan sehingga kurangnya konsentrasi dalam setiap individu. Maka dari itu untuk mendapatkan Lingkungan Kerja yang kondusif sebaiknya dilakukan penataan ruangan yang baik sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya. PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya dapat menerapkan desain tata ruang kantor tertutup (*cubicle office*), merupakan jenis desain tata letak tertutup dimana ruang kerja dipisahkan dengan dinding partisi yang mengelilingi meja kerja. Dengan tata ruang kantor tertutup ini karyawan memiliki privasi yang terjaga, karyawan bisa lebih produktif saat bekerja dan terbebas dari gangguan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan, dkk (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros”.
- Variabel Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila Komunikasi semakin tinggi, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan begitupun

sebaliknya. Karena komunikasi merupakan suatu proses untuk mempermudah seseorang dalam memahami informasi antar individu karyawan. Pemimpin dan seluruh karyawan harus membangun komunikasi yang efektif sebagai prioritas dan perlu adanya kedisiplinan dan konsisten, karena dalam mencapai keberhasilan diperlukan komunikasi yang baik juga berkualitas. Sebagai contoh komunikasi agar berjalan efektif yang dapat diterapkan oleh PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya adalah pelaporan kerja oleh manajemen bawah ke manajemen yang tingkatannya lebih tinggi. Artinya proses komunikasi ini dilakukan dari tingkatan bawah ke tingkatan lebih tinggi. Selain pelaporan kerja, contoh lain ialah survei sikap karyawan, adanya kotak saran, prosedur penyampaian keluhan, diskusi atasan dan bawahan, serta sesi tanya jawab informal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2022) "Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Sanggaran di Denpasar".

- Variabel Stres Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan dapat mengalami penurunan. Perusahaan sebaiknya menerapkan kondisi kerja yang baik untuk karyawan. Kemudian memberikan beban kerja yang sesuai dengan standar kemampuan karyawan agar nantinya karyawan dapat bekerja secara maksimal. Dan juga menerapkan jam kerja yang sesuai dengan

SOP perusahaan pada umumnya. PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya dapat menerapkan salah satu jenis jadwal kerja perusahaan di Indonesia, jadwal ini memberikan kepastian bagi karyawan baik dalam durasi bekerja hingga beban kerja.

b. Secara Simultan

Melalui pengujian simultan (Uji F) ketiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perusahaan perlu mengevaluasi semua kebijakan yang telah diterapkan dalam perusahaan.

c. Dominan

Dari hasil regresi linier berganda menunjukkan variabel Komunikasi (X2) yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan paling kecil 0.001 dan nilai β (beta) paling tinggi sebesar 0,400 dari pada variable lainnya. Maka PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya diharapkan dapat menjaga komunikasi antar karyawan dan perlu adanya kedisiplinan serta konsisten dalam mencapai keberhasilan.

2. Bagi Karyawan

Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang tepat baik dari segi hubungan antar karyawan dan atasan serta fasilitas kerja yang mendukung sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian menjaga komunikasi yang memungkinkan setiap

karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan mengadakan interaksi. Dimana interaksi antar karyawan tersebut dapat membantu mengurangi rasa stres kerja para karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat banyak kekurangan. Karena itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas baik variabel maupun lokasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep
- Agessi, Ayunira Putri., (2020), Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Aceh Syariah Sebelum Dan Sesudah Konversi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Skripsi dipublikasikan
- Agustin Farida, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No. 2: 128-136.
- Agustin Farida, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No. 2: 128-136.
- Andriyani, S., Darmawan, D., & Hidayati, N. O. (2018). Buku Ajar Komunikasi dalam Keperawatan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arni Muhammad. 2016. Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- Asih, G. Y. , Widhiastuti, H. , & Dewi, R. (2018). Stress Kerja (Issue 1). Semarang University Press. <https://doi.org/10.1776.2003.03.004>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai The Influence Of Job Stress On Employees Job Performance. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i2.935>
- Daharyasa, Anadayani. (2020). Pengaruh Stress Kerja. Kepuasan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan e- journal Manajemen . Vol 9, No. 8,2020:2915-2935 . ISSN: 2320-8912
- dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Effendy, O. U. (2019). Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek (T. Surjaman (ed.); 29th ed.). PT. Remaja Rosdakarya
- Ekawati, zuni. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada ud. Plastik brontoseno di Kabupaten Nganjuk.
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono. 2020. "The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employees'

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ginting, Nurmaidah Br. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sekar Mulia Abad Medan. Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship. Vol 3 No.2.
- Gudi Carolina Anita & Igan Tius Ario (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia e-Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Volume 8, No. 4,
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT BukuSeru.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29>
- Indriyati, R. (2022). Pengaruh Motivasi, komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tegal. Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- Irwan Andi, et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan, 19(2),522-526
Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. Dasar-Dasar Komunikasi. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2021.
- Kurniawan Soni Ignatus & Fahmi Al Rizky (2022) Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyiawan PT perkebunan mitra orgab e -Jurnal universitas sarjanawiyata Tamansiswa volume 2, No 1
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1), 585–591.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi).

- Mijaya,R. & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber DayaManusiaKABUPATENAGAM,ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina vol.2 no. 2 (2023) e-ISSN: 2963-1181
- Performance Of Samsat Office, Makassar.” Hasanuddin Journal of Business Strategy 2(2):72–78.
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Putri Ni Putu Candra Saharani et al (2022). Pengaruh Komunikasi Internal,Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2(4),1032-1042
- Ricardianto, Prasadja. (2018). Human Capital Management. Jakarta: Media.
- Sembiring, hendri. 2020. “pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan,” no. 1: 14.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji.2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Responden Yth.

Berkaitan dengan penyelesaian Skripsi di Universitas Bhayangkara Surabaya yang mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Karunia Logistik, Surabaya”. Dengan ini saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner kuesioner yang telah saya buat. Kesungguhan dalam memberikan jawaban akan sangat bermanfaat dan membantu keberhasilan penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan Anda, dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki

b. Perempuan

Umur : a. < 25 Tahun

b. 26-35 Tahun

c. > 35 Tahun

Pendidikan : a. SMP/SMA

b. D3 (Diploma)

c. S1 (Perguruan Tinggi)

Petunjuk Pengisian

Berikan penilaian Anda terhadap hal-hal dibawah ini, dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu tanggapan yang paling tepat menurut Anda. Alternatif jawaban terdiri dari:

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Netral (N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

- Lingkungan Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Skor				
	STS	TS	N	S	SS
Penerangan cahaya yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan					
Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara					
Udara sangatlah penting untuk kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja karna suhu udara mempengaruhi sirkulasi pada otak					

Suara mempengaruhi kenyamanan dan ketenangan dalam berpikir untuk menjalankan kinerja yang optimal maka adanya ruangan yang kedap suara agar tidak terlalu mengganggu					
---	--	--	--	--	--

- Komunikasi (X2)

Item Pertanyaan	Skor				
	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5
Komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik dalam pemahaman interaksi komunikasi					
Komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik					
Jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif dan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif					
Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik					
Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik					

- Stres Kerja (X3)

	Skor				
	STS	TS	N	S	SS

Item Pertanyaan	1	2	3	4	5
Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik dan perfoma kinerja					
Peran pada pegawai sangatlah penting untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai dalam tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi					
Tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi agar mengetahui kapasitas pegawai					
Adanya struktur organisasi untuk mengetahui gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab					
Kepemimpinan organisasi dapat mempengaruhi ketegangan dan kenyamanan anggota di dalam organisasi					

- Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Skor				
	STS	TS	N	S	SS
Jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya dalam ruang lingkup kerja					
Berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya					

Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya					
Taat dan mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan					
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit					
Tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan dan prosedur apa belum					

Lampiran 2 Data Responden

Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
Perempuan	<25 tahun	<5 tahun	SMA/SMK
Perempuan	<25 tahun	<5 tahun	SMA/SMK
Perempuan	<25 tahun	<5 tahun	SMA/SMK
Perempuan	<25 tahun	<5 tahun	SMA/SMK
Perempuan	<25 tahun	<5 tahun	SMA/SMK
Perempuan	<25 tahun	<5 tahun	SMA/SMK
Perempuan	<25 tahun	<5 tahun	SMA/SMK
Perempuan	<25 tahun	<5 tahun	D1
Perempuan	<25 tahun	>5 tahun	S1
Perempuan	>25 tahun	>5 tahun	S1
Perempuan	>25 tahun	>5 tahun	S1
Perempuan	26-35 tahun	>5 tahun	S2
Laki-Laki	<25 tahun	<5 tahun	SMA/SMK

Laki-Laki	26-35 tahun	5-10 tahun	SMA/SMK
Laki-Laki	26-35 tahun	5-10 tahun	SMA/SMK
Laki-Laki	26-35 tahun	5-10 tahun	SMA/SMK
Laki-Laki	26-35 tahun	5-10 tahun	SMA/SMK
Laki-Laki	26-35 tahun	5-10 tahun	SMA/SMK
Laki-Laki	26-35 tahun	5-10 tahun	SMA/SMK
Laki-Laki	26-35 tahun	5-10 tahun	SMA/SMK
Laki-Laki	26-35 tahun	5-10 tahun	SMA/SMK
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	SMA/SMK
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	D-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	D-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-Laki	>35 tahun	5-10 tahun	S-2

Lampiran 3 Tabel Hasil Jawaban Responden

Rekap Data Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X.1.3	X1.4	T.X1
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20

3	4	4	5	5	18
4	5	4	4	5	18
5	5	5	5	5	20
6	4	4	5	5	18
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	4	3	4	4	15
10	4	4	4	3	15
11	5	5	4	5	19
12	4	5	4	5	18
13	5	4	5	5	19
14	4	4	4	4	16
15	3	4	4	4	15
16	4	4	4	5	17
17	4	5	5	5	19
18	5	5	5	5	20
19	4	3	4	4	15
20	3	4	5	4	16
21	5	5	5	5	20
22	5	4	4	5	18
23	4	5	5	5	19
24	5	4	5	4	18
25	5	4	4	3	16
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	5	5	5	5	20

30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	5	5	4	18
34	5	4	4	5	18
35	5	5	5	5	20
36	4	4	4	4	16
37	5	5	3	5	18
38	4	4	5	4	17
39	5	5	5	5	20
40	5	4	5	5	19
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20
44	4	4	4	4	16
45	5	5	5	5	20
46	5	4	4	5	18
47	4	5	4	4	17
48	5	4	5	5	19
49	5	5	5	5	20
50	4	4	4	4	16
51	3	4	3	3	13
52	5	5	5	5	20
53	4	5	5	5	19
54	5	5	5	5	20
55	4	4	4	4	16
56	5	5	5	5	20

57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	5	4	5	18
60	4	4	4	4	16

Rekap Data Hasil Kuesioner Variabel Komunikasi (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	5	4	23
4	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	4	24
6	4	5	4	4	4	21
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	4	5	4	22
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	5	4	5	23
14	4	4	4	4	5	21
15	4	4	4	5	4	21
16	4	5	4	5	4	22
17	4	4	5	5	4	22
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	4	4	4	21
20	4	5	4	5	4	22

21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	3	5	3	4	4	19
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	3	4	4	18
30	5	5	5	5	4	24
31	5	5	4	5	4	23
32	4	4	4	4	4	20
33	5	4	4	5	5	23
34	4	5	4	5	4	22
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	5	3	5	5	5	23
38	4	5	4	4	4	21
39	5	5	5	5	5	25
40	4	5	5	4	4	22
41	5	5	5	5	4	24
42	4	4	4	5	4	21
43	5	5	4	5	5	24
44	5	5	4	5	5	24
45	5	5	5	5	4	24
46	4	4	5	4	5	22
47	5	4	4	5	4	22

48	4	5	5	5	5	24
49	5	4	4	5	4	22
50	4	4	5	5	5	23
51	4	5	5	4	5	23
52	5	4	5	5	5	24
53	4	5	4	4	5	22
54	5	5	5	5	4	24
55	3	4	4	4	4	19
56	5	5	5	5	4	24
57	4	5	5	4	5	23
58	4	4	4	5	4	21
59	5	5	5	4	4	23
60	4	4	4	4	4	20

Rekap Data Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T3.5	T.X3
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	4	5	24
6	4	3	4	4	4	19
7	5	4	4	5	5	23
8	4	5	4	4	5	22
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	5	5	23

12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	5	4	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	5	22
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	4	3	4	4	4	19
23	5	5	5	4	5	24
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	4	4	19
26	5	5	5	5	5	25
27	4	5	4	5	4	22
28	4	5	4	4	4	21
29	5	5	4	4	4	22
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	5	4	4	5	5	23
34	4	5	5	4	4	22
35	5	4	5	5	4	23
36	5	5	5	3	4	22
37	4	4	4	4	4	20
38	3	4	4	3	4	18

39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	25
42	4	5	4	5	5	23
43	3	4	5	5	4	21
44	5	4	5	4	5	23
45	5	5	4	4	5	23
46	4	4	3	4	4	19
47	5	5	5	5	5	25
48	4	5	4	4	4	21
49	4	4	5	5	4	22
50	4	4	4	5	5	22
51	5	5	3	5	4	22
52	5	5	5	4	5	24
53	5	5	5	4	4	23
54	5	5	4	4	4	22
55	4	5	5	5	5	24
56	4	5	4	5	5	23
57	4	4	4	5	5	22
58	3	5	4	4	4	20
59	5	4	5	4	4	22
60	5	5	4	4	5	23

Rekap Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	T.Y
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30

3	5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	5	25
7	5	5	5	4	5	4	28
8	5	5	5	5	4	5	29
9	3	4	4	4	4	5	24
10	4	4	4	4	5	5	26
11	5	5	5	4	4	4	27
12	4	4	5	4	5	5	27
13	4	5	5	4	5	5	28
14	4	4	4	4	4	5	25
15	4	3	4	4	4	4	23
16	3	4	4	5	5	4	25
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	3	4	23
20	4	4	4	5	4	5	26
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	5	4	5	26
23	5	5	5	4	5	4	28
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	4	4	5	4	4	24
26	5	5	5	5	5	3	28
27	5	5	5	4	5	5	29
28	4	4	4	4	4	5	25
29	4	5	4	5	5	4	27

30	5	5	5	4	4	4	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	5	4	25
33	5	5	5	5	4	5	29
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	3	28
36	5	4	4	4	5	4	26
37	5	5	5	5	4	4	28
38	4	4	4	4	5	5	26
39	5	5	5	5	4	5	29
40	4	4	4	4	5	4	25
41	5	5	5	4	5	4	28
42	5	4	4	5	5	5	28
43	4	5	5	4	4	4	26
44	5	4	5	5	5	5	29
45	5	5	5	4	4	5	28
46	4	4	4	4	5	5	26
47	3	4	4	4	5	4	24
48	5	5	5	5	4	5	29
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	5	4	5	5	29
51	4	5	4	5	5	4	27
52	3	4	5	5	5	4	26
53	5	4	5	4	4	5	27
54	5	5	4	5	5	5	29
55	4	4	3	5	3	4	23
56	5	5	5	4	5	5	29

57	4	5	4	4	4	4	25
58	4	5	5	4	4	5	27
59	4	4	4	5	5	5	27
60	5	4	3	4	4	5	25

Lampiran 4 Uji Validitas Kuesioner

Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X.1.3	X1.4	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,473**	,451**	,630**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,473**	1	,502**	,592**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X.1.3	Pearson Correlation	,451**	,502**	1	,554**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,630**	,592**	,554**	1	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,797**	,792**	,773**	,863**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Komunikasi (X2)**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Komunikasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,249	,545**	,633**	,306*	,793**
	Sig. (2-tailed)		,055	,000	,000	,018	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,249	1	,326*	,201	,133	,568**
	Sig. (2-tailed)	,055		,011	,124	,310	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,545**	,326*	1	,413**	,463**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011		,001	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,633**	,201	,413**	1	,207	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,124	,001		,112	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,306*	,133	,463**	,207	1	,594**
	Sig. (2-tailed)	,018	,310	,000	,112		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Komunikasi	Pearson Correlation	,793**	,568**	,800**	,700**	,594**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Stres Kerja (X3)**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Stress Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,350**	,360**	,200	,470**	,701**
	Sig. (2-tailed)		,006	,005	,126	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	,350**	1	,355**	,182	,389**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,006		,005	,163	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	,360**	,355**	1	,229	,415**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005		,078	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	,200	,182	,229	1	,466**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,126	,163	,078		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	,470**	,389**	,415**	,466**	1	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Stress Kerja	Pearson Correlation	,701**	,664**	,691**	,595**	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	,606**	,546**	,129	,163	,192	,748**

	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,327	,213	,141	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	,606**	1	,694**	,212	,223	,030	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,104	,087	,821	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	,546**	,694**	1	,106	,291*	,108	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,422	,024	,410	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	,129	,212	,106	1	,150	,065	,425**
	Sig. (2-tailed)	,327	,104	,422		,252	,621	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	,163	,223	,291*	,150	1	,079	,523**
	Sig. (2-tailed)	,213	,087	,024	,252		,549	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	,192	,030	,108	,065	,079	1	,411**
	Sig. (2-tailed)	,141	,821	,410	,621	,549		,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,748**	,761**	,761**	,425**	,523**	,411**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	6

Lampiran 6 Uji Regresi Liner Berganda, Uji F dan Uji t

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,488	,460	1,511

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,798	3	40,599	17,771	,000 ^b
	Residual	127,935	56	2,285		
	Total	249,733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,300	2,878		2,189	,033
	Lingkungan Kerja	,285	,127	,260	2,246	,029
	Komunikasi	,443	,121	,400	3,666	,001
	Stress Kerja	,244	,114	,230	2,145	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Surat Penugasan Bimbingan

SURAT PENUGASAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa :

Nama : Mochamad Anam Riyanto

N.I.M : 1912121047

Program Studi : Manajemen

Spesialisasi : SDM

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja,  Komunikasi dan Stres Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Karunia Logistik Surabaya

Ditetapkan pembimbing sebagai berikut :

Pembimbing Utama : Prof. Dr. Mahmudah Enny W.Dra. EC., M.Si

Pembimbing Pendamping : H.Sutopo,SE.,MM

Untuk masa 12 (dua belas) bulan terhitung mulai bulan

Tahun s/d bulan Tahun

Menyetujui,
Pembimbing I



Prof. Dr. Mahmudah Enny W.Dra. EC., M.Si
NIDN.0723095701

Surabaya, 1 Maret 2023
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Indah Noviandari, SE., M.Si
NIDN.0704117101

Pembimbing II



H.Sutopo, SE., MM
NIDN.0729096503

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM
NIDN. 0703106403

Lampiran 8 Berita Acara Kelayakan Proposal Skripsi



UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus : Jl. A. Yani 114 Surabaya, Telp. 031-8285601, 8285602, 8291055.

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL / UJIAN KELAYAKAN SKRIPSI

Pada hari ini : KAMIS
Tanggal : 13 APRIL 2023
Pukul : 10.00 WIB

Telah dilaksanakan ujian Proposal / Ujian kelayakan skripsi secara online kepada:

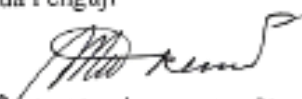
Nama Mahasiswa : MOC. ANAM RIGANTU
N I M : 19.112.1047
Program studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH URAH KUNGAN KERJA KOMUNIKASI STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAHAYA KARUNIA LOGISTIK SURABAYA

Dengan hasil : (Layak / ~~tidak layak~~) untuk maju pada sidang skripsi.

Tim Penguji : I. PROF. DR. Moh. Mudah ENDU, DR. ()
II. H. SUTOPO, S0. MM ()

Surabaya, 13. 4. 2023

Ketua Penguji


PROF. DR. MOHAMMUDAH ENDU, DR. ()

ret yang tidak perlu

Lampiran 9 Form Persetujuan Ujian Skripsi



**YAYASAN BRATA BHAKTI DAERAH JAWA TIMUR
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Kampus : Jl. A. Yani 114 Surabaya, Telp. 031 - 8285602, 8291055

FORM PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, selaku Kaprodi Manajemen / Ekonomi Pembangunan / Akuntansi (*) dari mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Mochamad Anam Riyanto
NIM : 1912121047
Program studi : Manajemen
Jumlah SKS : 141 SKS
Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Karunia Logistik Surabaya

dengan ini menyatakan mahasiswa tersebut layak maju sidang skripsi karena telah memenuhi persyaratan akademik dan administrasi sesuai ketentuan

Menyetujui,
Kaprodi



22/6/23

Surabaya, 22 Juni 2023
Yang Bersangkutan



Moch. Anam Riyanto

Lampiran 10 Berita Acara Revisi Skripsi**BERITA ACARA REVISI SKRIPSI**

Nama : MOCHAMAD ANAM RIYANTO
Nomor Induk Mahasiswa : 1912121047
Acara : Ujian Skripsi
Tanggal : 27 Juni 2023

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
1	Data Didan Secara Anu Grelasion	} Kp
2	SePaP tabel	

Surabaya, JULI 2023
Pengesahan
Acc. Revisi



Dr. Nova Retnowati, Dra., Ec., MM.
NIDK. 8909660023

BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : MOCHAMAD ANAM RIYANTO
Nomor Induk Mahasiswa : 1912121047
Acara : Ujian Skripsi
Tanggal : 27 Juni 2023

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
		Ace 7/23

Surabaya, JULI 2023
Pengesahan
Acc. Revisi



Dra. E. L. Tri Lestari, M.Si
NIDN. 0710086701

BERITA ACARA REVISI SK

Nama : MOCHAMAD ANAM RIYANTO
 Nomor Induk Mahasiswa : 1912121047
 Acara : Ujian Skripsi
 Tanggal : 27 Juni 2023

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
	R. Dipebah Rone Collaboration	

Surabaya, JULI 2023

Pengesahan

Acc. Revisi



Prof. Dr. Mochamad Enny W. Dra. Ec., M.si
 NIDN. 072.201.111.111

dah Enny W. Dra. Ec., M.si

1