

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia

Anita Carolina Gudi¹⁾, Igantius Ario²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: anitacgudii@gmail.com

²⁾ Email: Ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to examine the effect of work environment and work stress on employee performance at the Jakarta Operational Office of PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. The sampling technique used is saturated non-probability sampling, with the number of respondents as many as 60 employees. This research uses quantitative methods. The method of collecting data using a questionnaire. The analysis in this study used the classical assumption test and hypothesis testing using multiple linear regression, determination test, t test and f test with the SPSS22 program. The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on performance. Job stress has no significant effect on performance. Meanwhile, work environment and work stress have a significant effect on employee performance..

Keywords: Work Environment, Work Stress, and Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan non probability sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji f dengan program SPSS22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam era sekarang, masih banyak masyarakat yang belum menyadari pentingnya asuransi untuk melindungi keluarga dari risiko atas ketidakpastian kehidupan. Menurut Maharani (2015:3), secara nasional kurang lebih 17% dari 250 juta masyarakat Indonesia yang baru menggunakan program asuransi.

Secara umum, usaha asuransi merupakan suatu pelayanan yang memberikan perlindungan kepada tertanggung atas risiko dimasa yang akan datang. Hal ini menegaskan bahwa

jiwa seseorang dapat diasuransikan selama batas waktu yang sudah disepakati antara penanggung dan tertanggung. Pemahaman tersebut mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, pada Pasal 1 Ayat 6, yakni bawa yang dimaksud dengan perusahaan asuransi jiwa adalah perusahaan yang memberikan jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan hidup atau meninggalnya seseorang yang dipertanggungkan.

Menurut situs resmi OJK (ojk.co.id, 2020) dengan mengacu pada daftar

perusahaan asuransi jiwa yang terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK), per tahun 2016 tercatat 50 perusahaan asuransi jiwa yang resmi terdaftar. Salah satu perusahaan asuransi yang masuk daftar OJK tersebut adalah PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia atau yang biasa disebut Mandiri Inhealth, yang menjadi unit analisis dan objek kajian penelitian ini.

PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia atau Mandiri Inhealth merupakan perusahaan dalam bidang asuransi jiwa dan kesehatan. Menurut situs resmi Mandiri Inhealth (*inhealth.co.id*, 2020), perusahaan asuransi ini telah memulai perjalanan bisnis di bidang penyedia program jaminan kesehatan komersial sebagai unit bisnis dari PT Askes (Persero) sejak tahun 1992. Selama dekade terakhir, PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia atau Mandiri Inhealth terus berupaya mengembangkan usaha bisnisnya. Salah satu aspek yang menjadi fokus pengembangan usaha ini adalah pengembangan sumber daya manusia. PT Mandiri Inhealth memahami bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal krusial dalam pencapaian visi dan misi perusahaan asuransi jiwa. Menurut Hasibuan (2003:21), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan.

Untuk memahami kondisi SDM yang dikelola oleh Mandiri Inhealth, berikut ini adalah situasi SDM pada Kantor Operasional Jakarta, yang merupakan unit kerja langsung di bawah Divisi Pelayanan Pelanggan Kantor Pusat Mandiri Inhealth, yang memiliki 3 (tiga) unit kerja, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Per Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Karyawan Tahun 2020
Layanan Pelanggan	51
Layanan Provider	40
Klaim	63

Sumber: Bagian HRD

Ketiga unit kerja tersebut memiliki tugas dan beban kerja yang berbeda-beda. Dengan jumlah karyawan sebanyak 51 orang, Layanan Pelanggan bertugas untuk melakukan rekonsiliasi data peserta dan terciptanya *Customer Relations* untuk setiap badan usaha, dengan total 430 badan usaha sebagaimana data Layanan Pelanggan per periode Februari 2020. Unit kerja Layanan Provider memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang dengan tugas mengawasi proses pelayanan di tempat layanan kesehatan sesuai dengan Perjanjian Kerja Sama (PKS) yang telah disepakati antara tempat layanan kesehatan dan Mandiri Inhealth dengan jumlah layanan kesehatan sebanyak 876 tempat. Sementara tugas dari Unit Klaim adalah memproses pengajuan klaim peserta dari mulai memasukan data pengajuan klaim ke sistem sampai dengan menentukan nilai ganti dari klaim tersebut. Jumlah karyawan Unit Klaim sebanyak 63 orang dengan target kerja harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu *Service Level Agreement (SLA)* yang sudah disepakati antara Badan Usaha dengan Mandiri Inhealth.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, salah satu aspek SDM yang difokuskan oleh Mandiri Inhealth adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekeliling para pekerja yang sangat berperan penting dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2001:21), secara garis besar jenis

lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada pada sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan antar rekan kerja, atasan maupun bawahan.

PT Mandiri Inhealth memahami bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Oleh karenanya, stres kerja juga menjadi salah satu aspek yang ikut dikelola dan diatasi melalui berbagai program pengembangan SDM. Menurut Rivai (2009:108), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir serta kondisi karyawan. Kondisi stres kerja secara umum pada karyawan PT Mandiri Inhealth cukup rawan dan rentan mengingat sifat pekerjaan berdasarkan target capaian. Mandiri Inhealth merupakan perusahaan asuransi jiwa yang memberikan pelayanan 24 jam kepada setiap peserta. Kondisi tersebut kerap memunculkan kendala dalam layanan pada rumah sakit atau tempat pelayanan kesehatan lainnya yang mengharuskan karyawan untuk menindaklanjuti kendala tersebut dan saling berkoordinasi dengan rekan kerja lainnya, sehingga peserta dapat ditangani dengan segera dan sebaik mungkin.

Dari setiap unit kerja sesuai dengan yang tertulis pada Tabel 1.1 memiliki tugas dan beban kerja yang berbeda-beda, dipastikan Mandiri Inhealth membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta mempertahankan komitmen perusahaan, dengan tanggung jawab yang penuh,

rencana kerja yang realistis, strategi yang tepat dan berani mengambil risiko. Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari 2 faktor yaitu faktor internal dan eksternal: faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan, faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti tingkah laku, sikap, dan perbuatan-perbuatan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meminimalisir tingkat stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

II. METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003:21), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan para tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Handoko (2001:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, peningkatan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia baik individu maupun organisasi untuk mencapai tujuan.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Taiwo (2010:301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu peristiwa, pegawai dan lainnya yang mempengaruhi cara orang bekerja. Menurut Noah dan Steve (2012:37),

lingkungan kerja adalah seluruh hubungan yang terjadi pada pegawai di tempat kerja. Menurut Siagian (2014:57), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan dalam bentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dengan artian tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan atasan, karena pada dasarnya manusia tidak hanya mencari uang dalam bekerja, namun juga bekerja menjadi salah satu aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

3. Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2011:36), stres kerja adalah kondisi dinamis ketika seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang berhubungan dengan keinginan orang tersebut yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Wijono (2010:146), stres kerja merupakan suatu kondisi dari hasil pendalaman subjektif seseorang yang dapat berupa interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan member tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap seseorang. Sedangkan menurut Marliani (2015:262), stres kerja disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara karakter aspek pekerjaannya dan karakter kepribadian karyawan yang dapat terjadi dalam segala kondisi pekerjaan.

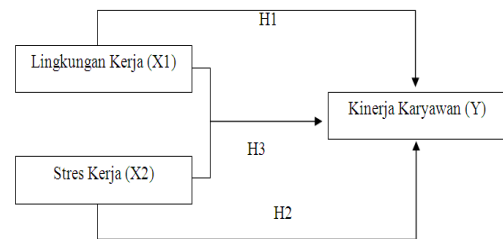
4. Kinerja

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai. Dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan adanya kinerja yang diandalkan dalam setiap bidangnya. Kinerja yang baik akan sangat berpengaruh dalam setiap proses

pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi kepada ekonomi. Menurut Wibowo (2014:69), kinerja dalam suatu organisasi dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

B. Model Konseptual

Penelitian konseptual adalah kerangka berpikir yang dapat mempermudah dalam melakukan penelitian. Dengan menggunakan teori yang ada, yang akan dilakukan selanjutnya ialah melakukan analisis rasional terkait dengan variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana lingkungan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia.



H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

H3: Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja

C. Unit Analisis

Dalam unit analisis subjek penelitiannya berfokus pada komponen yang diteliti. Dalam penelitian ini unitnya adalah karyawan yang berada

dalam Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130), mengartikan populasi sebagai kawasan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dibentuk suatu kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah para karyawan dari Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia, yaitu 60 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:136), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 60 responden.

D. Metode Analisis

1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2016:162), validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur yang ingin diukur.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017:37), instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika pengukurannya akurat dan konsisten. Dikatakan reliabilitas jika r hitung $>$ r tabel dengan tingkat kepercayaan 95%.

3. Uji Asumsi Klasi

a. Uji Normalitas

Menurut Priyastama (2017:117), uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105), uji multikolinearitas dilakukan

dengan tujuan untuk menguji apakah di dalam model persamaan regresi adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyastama (2017:125), heterokedastisitas merupakan ketidaksamaan variansi dalam model regresi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015:275), analisis regresi ganda digunakan peneliti untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai predictor dimanipulasi (naik turun nilainya).

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih.

b. Uji t

Menurut Priyastama (2017:88), uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara segmental terhadap variabel dependen. Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

c. Uji f

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang termasuk dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut memiliki tingkat signifikansi pada alpha sebesar 5% dengan melihat f hitung dan membandingkannya dengan f tabel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Main Test

hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Main Test Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,621	0,254	Valid
2.	X1.2	0,517	0,254	Valid
3.	X1.3	0,590	0,254	Valid
4.	X1.4	0,468	0,254	Valid
5.	X1.5	0,669	0,254	Valid
6.	X1.6	0,604	0,254	Valid
7.	X1.7	0,396	0,254	Valid
8.	X1.8	0,653	0,254	Valid
9.	X1.9	0,446	0,254	Valid
10.	X1.10	0,554	0,254	Valid
11.	X1.11	0,627	0,254	Valid
12.	X1.12	0,534	0,254	Valid
13.	X1.14	0,468	0,254	Valid
14.	X1.15	0,536	0,254	Valid
15.	X1.16	0,579	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan dari 15 pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dengan r hitung < 0,254.

Tabel 2 Hasil Main Test Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,364	0,254	Valid
2.	X2.2	0,783	0,254	Valid
3.	X2.3	0,509	0,254	Valid
4.	X2.4	0,617	0,254	Valid
5.	X2.5	0,500	0,254	Valid
6.	X2.6	0,575	0,254	Valid
7.	X2.7	0,483	0,254	Valid
8.	X2.8	0,569	0,254	Valid
9.	X2.9	0,599	0,254	Valid
10.	X2.10	0,343	0,254	Valid
11.	X2.11	0,574	0,254	Valid
12.	X2.12	0,591	0,254	Valid
13.	X2.13	0,382	0,254	Valid
14.	X2.14	0,469	0,254	Valid
15.	X2.15	0,477	0,254	Valid
16.	X2.16	0,463	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Dari tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 16 pernyataan variabel stres kerja, dinyatakan vali dengan r hitung < 0,254.

Tabel 3 Hasil Main Test Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,778	0,254	Valid
2.	Y.2	0,761	0,254	Valid
3.	Y.3	0,689	0,254	Valid
4.	Y.4	0,758	0,254	Valid
5.	Y.5	0,794	0,254	Valid
6.	Y.6	0,792	0,254	Valid
7.	Y.7	0,858	0,254	Valid
8.	Y.8	0,792	0,254	Valid
9.	Y.9	0,724	0,254	Valid
10.	Y.10	0,845	0,254	Valid
11.	Y.11	0,601	0,254	Valid
12.	Y.12	0,735	0,254	Valid
13.	Y.13	0,533	0,254	Valid
14.	Y.14	0,738	0,254	Valid
15.	Y.15	0,531	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Dari tabel 3 diatas, dapat disimpulkan dari 15 pernyataan variabel kinerja, dinyatakan valid dengan r hitung < 0,254.

2. Hasil Uji Reliabilitas Main Test

Tabel 4 Hasil Main Test Uji Reabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,870	15	Reliabel
2	Stres Kerja	0,810	16	Reliabel
3	Kinerja	0,931	15	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Pada Tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian kepada 60 responden menunjukkan hasil koefisien Cronbach Alpha pada Variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,870, Variabel Stres Kerja (X₂) sebesar 0,810, sedangkan untuk Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,931. Dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang diajukan dengan 60 responden terbukti reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

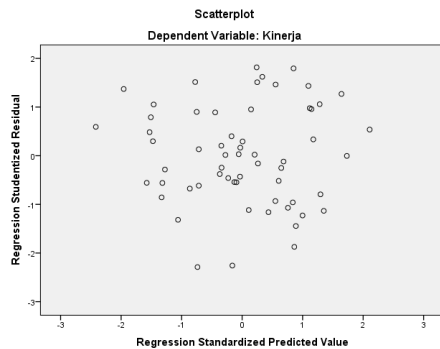
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98290472
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.050
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas variabel Lingkungan Kerja (X₁), variabel Stres Kerja (X₂) dan Kinerja (Y) diperoleh nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji heterokedastistas



Berdasarkan gambar 2 diatas, menunjukkan hasil bahwa titik-titik data penyebaran terdapat diatas maupun dibawah, lalu titik-titik tidak mengumpul dan membentuk suatu pola. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastistas.

c. Uji multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.934	1.071
Stres Kerja	.934	1.071

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel independennya yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebesar 0,934, dan nilai VIF sebesar 1,044. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4. Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.291	10.035		1.823	.074
Lingkungan Kerja (X1)	.583	.127	.537	4.588	.000
Stres Kerja (X2)	.120	.105	.133	1.139	.260

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

$$Y (\text{Kinerja}) = 18.291 + (0.537)X_1 (\text{Lingkungan Kerja}) + 0.133X_2 (\text{Stres Kerja}) + e$$

Dari tabel 7 diatas, diperoleh konstanta sebesar 18,291, lingkungan kerja 0,537 apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,537, stres kerja sebesar 0,133 maka kinerja mengalami kenaikan 0,133.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.270	.244	6.77931

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Berdasarkan hasil tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa diketahui nilai Adjusted R^2 mengandung arti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 24,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji t

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.823	.074
Lingkungan Kerja (X1)	4.588	.000
Stres Kerja (X2)	1.139	.260

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Pada tabel 9 diatas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,260 > 0,05$

artinya Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

d. Uji f

Tabel 10 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	967.316	2	483.658	10.524	.000 ^b
	Residual	2619.668	57	45.959		
	Total	3586.983	59			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS22

Berdasarkan hasil tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ialah $0,000 < 0,05$, dan f hitung $10,524 > 3,16$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

IV. SIMPULAN

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:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia.
3. Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

Anoraga. (2010) Analisis Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Jurnal EMBA Vol. 7 No.1 Januari 2019.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/22351/22034> diakses 15 Desember 2020

Daftar Perusahaan Asuransi Jiwa Yang Terdaftar Pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) 2016. ojk.co.id diakses 01 Januari 2021

Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009a. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Profil Perusahaan PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. inhealth.co.id diakses 15 Desember 2020

Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing

Sugiyono (2018) Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. Jurnal IJSE Vol.5 No.1 Juni 2019 <file:///C:/Users/user/Downloads/5861-16318-1-SM.pdf> diakses 15 Oktober 2020

Sukocodan, Iwan & Muhammad Ridha Bintang (2017) Analisis Manajemen Stres Pada Perusahaan Pers: Studi Pada PJTV. Jurnal AdBispreneur Vol. 2, No. 3. <file:///C:/Users/ANITA~1.CAR/AppData/Local/Temp/16494-40107-1-PB.pdf> diakses 12 Desember 2020

Steven, Hartono Jessie & Arif Partono Prasetio (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 5 No. 1 Januari 2020. <file:///C:/Users/anita.carolina/Downloads/3022-8767-1-PB.pdf> diakses 26 November 2020

Utomo, Prasetyo Yekti., Srimiatun & Febrina Indrasari (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Politeknik Negeri Madiun. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 3 No. 2. [file:///C:/Users/anita.carolina/Downloads/417-774-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/anita.carolina/Downloads/417-774-1-PB%20(2).pdf) diakses 10 Oktober 2020

Wibawanto, Sigit. (2018) Peran Keluarga Dalam Perilaku Pembelian Hedonis. Jurnal Fokus Bisnis Vol.17 No.02 Desember 2018 [file:///C:/Users/user/Downloads/228-Article%20Text-513-1-10-20190102%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/228-Article%20Text-513-1-10-20190102%20(2).pdf) diakses 01 Januari 2021