

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dharmawan Widiatmo
dharmawan710@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

abstract

This research aimed to find out the effect of work environment, work motivation, and work stress on employees' performance of Balai Besar, Brantas River area, Wiyung Surabaya. The population was civil servants (PNS) type III and type IV who worked at Balai Besar, Brantas River area, Wiyung Surabaya. While, the data collection technique used disproportionate stratified random sampling. Moreover, the instrument used questionnaire. The questionnaires were distributed to all civil servants (PNS) type III and type IV who worked at Balai Besar, Brantas River area, Wiyung Surabaya. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression. This research result concluded work environment had positive and significant effect on employees' performance of Balai Besar, Brantas River area, Wiyung Surabaya. Likewise, work motivation had positive and significant effect on employees' performance of Balai Besar, Brantas River area, Wiyung Surabaya. On the other hand, work stress had negative and significant effect on employees' performance of Balai Besar, Brantas River area, Wiyung Surabaya.

keywords: work environment, work motivation, work stress

abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) golongan III dan IV yang dimiliki Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *disproportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner kepada seluruh pegawai negeri sipil (PNS) golongan III dan IV yang berada di Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan yang harus dijaga oleh perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menunjang sebuah organisasi dapat berkembang maju ataupun dapat mengalami kemunduran. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur secara tepat dan berkelanjutan merupakan kebutuhan primer suatu organisasi, sehingga muncul suatu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana kegiatan tersebut sebagai wadah pengembangan kinerja karyawan yang merupakan serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Setiap organisasi yang ada termasuk organisasi pemerintahan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dikarenakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya yang telah ditentukan sejak awal, maka setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat melayani kebutuhan konsumennya (masyarakat), hal ini sesuai dengan esensi dari keberadaan suatu organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk

melayani masyarakat dan menjamin kesejahteraan kehidupan masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan dari organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Fahmi (2016:137) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, sehingga dalam mencapai tujuan organisasi setiap karyawan diwajibkan untuk meningkatkan kinerjanya yang akan secara otomatis berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri.

Perusahaan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Surabaya menuntut karyawannya untuk bekerja secara profesional sesuai dengan SOP yang telah diatur oleh perusahaan dalam rangka untuk memaksimalkan tugas - tugas pokok, fungsi dan peran organisasi. Balai Besar Wilayah Sungai Brantas merupakan perusahaan yang bernaung dibawah pemerintah pusat sesuai dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 11A/PRT/M/2006 tanggal 26 Juni 2006 tentang kriteria dan penetapan Wilayah Sungai Pembagian ini secara nyata memberikan batasan atas pengelolaan wilayah sungai oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Pembagian program pada masing - masing bidang meliputi perencanaan, proses pembuatan saluran penampungan sumber daya air meliputi bendungan, sungai dan garis pantai, serta operasi dan pemeliharaan sumber daya air yang berpusat pada sungai brantas. Dalam rangka menjaga stabilitas kualitas dan kuantitas air sungai sebagai bahan baku kehidupan kesejahteraan masyarakat, maka didalam struktur perusahaan BBWS Brantas dibagi menjadi beberapa program kerja. Pembagian program tersebut terdiri dari sosialisasi dan penyuluhan kepada masyarakat dibantaran sungai mengenai pentingnya menjaga sumber daya air. Unit laboratorium ditugaskan untuk melakukan pemeriksaan secara rutin atas kadar air pada sumber - sumber brantas. Unit operasi dan pemeliharaan SDA melakukan perbaikan dan kontrol terhadap saluran penampungan air. Adanya fenomena yang terjadi yaitu pada saat peneliti melakukan pengamatan terdapat beberapa karyawan yang pada saat waktu jam kerja, dirinya tidak berada di ruangnya tetapi ke ruangan yang lain untuk sekedar bermain dan mengobrol atau bergosip, disisi lain juga terdapat karyawan yang datang terlambat dan ketika memasuki waktu untuk bekerja karyawan tersebut keluar kantor bahkan juga menyampaikan ke temennya bahwa dirinya ke salah satu mall yang ada di Surabaya untuk sekedar membeli suatu mainan mobil - mobilan merk *hot wheels*.

Lingkungan kerja perusahaan merupakan lingkungan perusahaan yang positif yang dapat mempengaruhi karyawan untuk fokus pada tugas sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Churman (1978) dalam Indrawijaya (2010:164) menyatakan lingkungan suatu organisasi terdiri dari beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi suatu organisasi, tetapi organisasi itu sendiri sedikit atau malah tidak dapat memengaruhi lingkungan tersebut. Penelitian Hidayat (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal, 2005:455). Semakin tinggi yang kita berikan pada suatu hadiah, semakin besar kemungkinan kita melakukan kegiatan yang akan menghasilkan hadiah itu. Penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun. Namun penelitian Yuliana (2017) motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang. Terjadinya stress kerja dapat disebabkan oleh tekanan atau tuntutan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan untuk karyawannya agar bekerja sesuai dengan target namun disisi lain seorang karyawan tersebut belum mampu untuk memenuhi semua tuntutan yang diberikan padanya walaupun dia telah memaksakan untuk mengerjakan sekuat tenaga sehingga hal tersebut dapat menimbulkan stress kerja. Menurut Fahmi (2016 : 277) stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress kerja yang berpengaruh terhadap kesehatan seorang karyawan, harus segera diselesaikan, karena dikhawatirkan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Julvia (2016) yang menyatakan bahwa dari hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat. Penelitian yang di lakukan oleh Robin dan Hooki (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya, (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya, (3) Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan balai besar wilayah sungai brantas wiyung Surabaya, (2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan balai besar wilayah sungai brantas wiyung Surabaya, (3) Untuk menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan balai besar wilayah sungai brantas wiyung Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Suhariadi (2013:148) kinerja adalah suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dimana seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2012:75) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan.

Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Suhariadi (2013:134) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan.

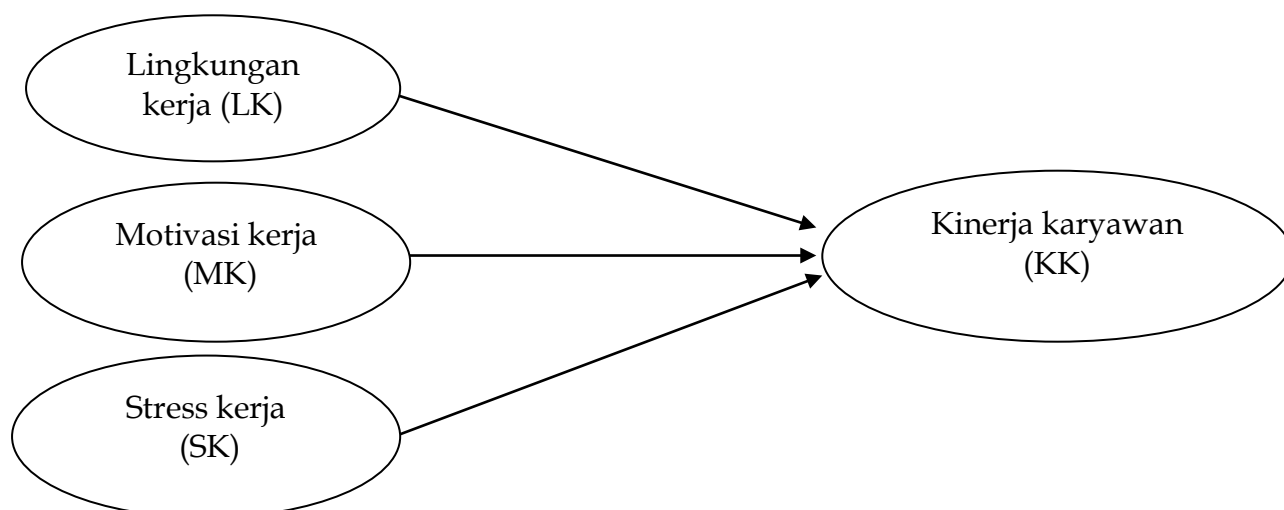
Stress Kerja

Menurut Wijono (2015:146) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Menurut Sedarmayanti (2011:76) menyatakan bahwa stress sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:289) menyatakan bahwa stress adalah sebuah respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik individu atau proses psikologi yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, yaitu: (1) Hidayat (2015), hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Sulistyowati (2015), hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Sidanti (2015), hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, (4) Yuliana (2017), hasil penelitiannya menyatakan kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (5) Julvia (2016), hasil penelitiannya menyatakan pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan signifikan berpengaruh negatif, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif, (6) Robin dan Hoki (2018), hasil penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, (7) Wijayanti *et al.* (2018), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Menurut Nitisemito (2012:75) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan. Penelitian Hidayat (2015), Sidanti (2015), Robin dan Hoki (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang ada didalam diri seoraang karyawan, karena besar kecilnya peningkatan atau penurunan dari kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi yang dimiliki oleh masing - masing karyawan tersebut. Menurut Soroso dalam Fahmi (2016:88) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Penjelasan diatas searah dengan penelitian Hidayat (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wijayanti *et al.* (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Yuliana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan

Stress kerja merupakan faktor penentu dari terciptanya peningkatan atau penurunan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, karena stress kerja merupakan faktor beban yang terdapat didalam diri seorang karyawan sehingga apabila tidak diatasi maka dapat

mengganggu kinerja karyawan itu sendiri pada saat mengerjakan tugas di perusahaan. Wijono (2015:146) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian Julvia (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negative yang artinya apabila stress kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian Robin dan Hoki (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

H₃: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menganalisis pengujian teori dan pengukuran variable yang berbentuk data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang berdasarkan statistik. Menurut Sugiyono (2017:23) penelitian dengan metode kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Brantas yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada dalam golongan III dan golongan IV dengan total jumlah keseluruhannya berjumlah 90 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *disproportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:141) metode *disproportionate stratified random sampling* adalah metode pengambilan sample yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada dalam golongan III dan golongan IV dengan total jumlah sampel yang diambil adalah 54 Responden. Penentuan sampel didapatkan dengan cara menghitung jumlah populasi dari PNS golongan IV yang berjumlah 9 orang dan diputuskan untuk diambil semua lalu dijumlahkan dengan PNS golongan III yang telah dihitung dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:456) sumber data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dapat

diperoleh melalui kegiatan wawancara atau dengan cara observasi langsung ke tempat penelitian, sedangkan data sekunder menurut Sugiyono (2017:456) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melewati dokumen. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti dari responden yaitu berupa jawaban tentang informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Klasifikasi Variabel

Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan juga stress kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan suatu pendapat pegawai BBWS Brantas tentang gambaran organisasi yang meliputi hubungan antar pegawai yang mencakup tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam setiap individu, Menurut Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator; suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi kerja merupakan suatu anggapan pegawai mengenai suatu faktor pendorong baik yang berasal dari luar maupun yang berasal dari dalam diri seseorang yang menjadi alasan seseorang pegawai bertindak. Menurut Marliani (2015 : 236 - 237) motivasi kerja dapat diukur dengan indikator; ingin memenuhi kebutuhan hidup, pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan minat, berani menghadapi tantangan, dan menginginkan jabatan tinggi.

Stress Kerja (SK)

Stress kerja merupakan suatu pendapat dari pegawai mengenai kemampuan yang dimiliki olehnya untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan juga tekanan yang berdampak kepada dirinya baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun yang berasal dari dalam perusahaan. Menurut Wijono (2015 : 148) stress kerja dapat diukur oleh 3 indikator sebagai berikut; tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan suatu anggapan pegawai mengenai suatu pencapaian yang telah berhasil dicapai oleh masing - masing individu atas pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan diukur dengan 4 indikator yaitu; Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Analisis deskriptif. (2) Analisis regresi linear berganda (3) Uji asumsi klasik, pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas, pengujian heteroskedastisitas. (3) Uji hipotesis.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di balai besar wilayah sungai brantas wiyung Surabaya. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan alat bantu *software* computer program SPSS 20 diperoleh hasil pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,966	2,977	0,00	,966	2,977
1 Lingkungan kerja (LK)	,690	6,586	0,000	,690	6,586
Motivasi (M)	,246	2,660	0,010	,246	2,660
Stress kerja (ST)	-,182	-3,188	0,002	-,182	-3,188

Dependent Variable : KK (Kinerja Karyawan)

Sumber : kuesioner, diolah (2020)

Hasil pengujian persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$KK = 0,966 + 0,690LK + 0,246MK - 0,182SK + e$$

Konstanta (α)

Besarnya nilai konstanta (α) adalah 0,966 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,966.

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,690. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,690 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Koefisien Regresi Motivasi Kerja

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,246 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Koefisien Regresi Stress Kerja

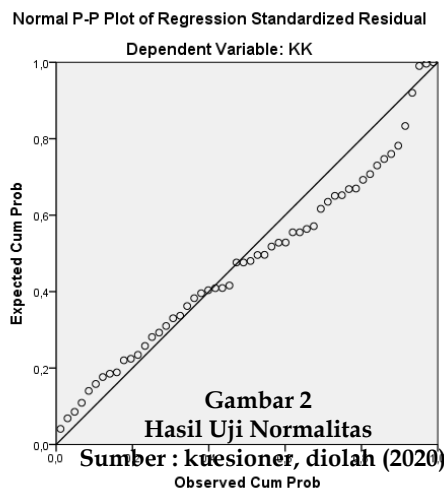
Koefisien regresi untuk variabel stress kerja sebesar -0,182. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai hubungan berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila stress kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan sebesar 0,182 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, dan uji kelayakan model. Uji asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		54
Normal Parameters ^a	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.18659140
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.899
Asymp. Sig. (2-tailed)		.394

Sumber : kuesioner, diolah (2020)

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, sedangkan berdasarkan Gambar 2 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-*

Smirnov Test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,394 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20 diperoleh hasil pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan kerja	0,267	3,740
Motivasi kerja	0,265	3,777
Stress kerja	0,981	1,019

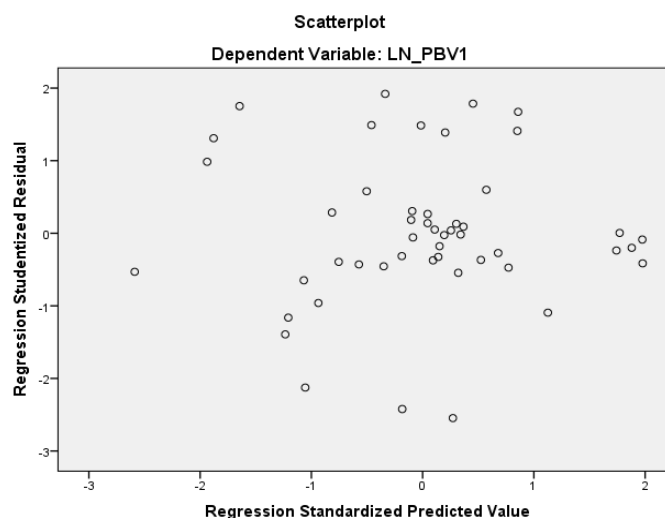
Dependent Variabel : KK

Sumber: kuesioner, diolah (2020)

Berdasarkan hasil *output* dari Tabel 3 uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *Variance* dalam model regresi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : kuesioner, diolah (2020)

Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan penyebaran titik-titik dan dibawah atau disekitar 0 pada sumbu Y. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20, maka diperoleh hasil dari uji F yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Kelayakan Model
ANOVA^a

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	11.885	3	3.962	107.459	.000 ^a
	<i>Residual</i>	1.843	50	.037		
	<i>Total</i>	13.728	53			

a. *Dependent Variable:* KK

b. *Predictors:* (Constant), MK, SK, LK

Sumber : kuesioner, diolah (2020)

Berdasarkan pada Tabel 4 uji F dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 107,459. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja karyawan (Y). Sehingga model analisis yang diajukan peneliti sudah layak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20, maka diperoleh hasil dari uji R² yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.930 ^a	.866	.858	.19200

Sumber : kuesioner, diolah (2020)

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,930. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0,50. Nilai *R Square* sebesar 0,866 atau 86,6%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja adalah sebesar 86,6%, sedangkan sisanya 13,4% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian suatu hipotesis secara parsial (uji t) adalah suatu pengujian hipotesis yang biasanya dilakukan agar mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan kriteria atau taraf nyata $\alpha = 0.05$ (5%) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Statistik t

Model	T	Sig
Lingkungan kerja	6,586	0,000
Motivasi kerja	2,660	0,010
Stress kerja	3,188	0,002

Sumber : kuesioner, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada Tabel 6, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah $\alpha = 0,010 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai negatif dan nilai signifikansi untuk stress kerja adalah $\alpha = 0,002 < 0,05$ menandakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sejatinya sesuatu yang personal atau individual, karena pengertian kinerja setiap orang berbeda - beda sesuai dengan nilai - nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Diperlukan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi secara positif dan kondusif agar karyawan memperoleh kinerja yang efektif. Seperti pendapat Sunyoto (2012:43)

menyatakan bahwa, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif dan memberikan kepuasan kerja tersendiri terhadap karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015), Sidanti (2015), Robin dan Hoki (2015) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berarti bahwa, semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Namun penelitian Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Ardana, *et al.* (2012:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif, tergantung kepada ketangguhan sang manajer dalam mengarahkannya. Kinerja yang efektif dapat tercapai dengan banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi atau dorongan yang diberikan, maka dalam diri karyawan akan merasa bahwa ada pemberi semangat atau dorongan saat mereka bekerja, merasa diperhatikan oleh atasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015), Sidanti (2015), dan Wijayanti *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Yuliana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja merupakan suatu tanda yang muncul akibat adanya beban kerja berlebihan yang tidak dapat diterima oleh seorang karyawan. Stress kerja dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik pegawai. Sejalan dengan pendapat Wijono (2015 :146) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan stress yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi apa yang sedang dilakukan dan hasil yang mereka terima. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula kinerja para karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian

Robin dan Hoki (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di balai besar wilayah sungai brantas wiyung surabaya, yaitu: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Balai Besar wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Hal tersebut bermakna bahwa suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan akan berdampak pada hubungan kerja yang harmonis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Balai Besar wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Hal tersebut bermakna bahwa pimpinan sangat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri masing - masing karyawan untuk selalu bekerja secara optimal, bukan semata - mata untuk memenuhi kebutuhan saja, pimpinan dapat meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawan dengan melalui tunjangan ataupun promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, (3) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Perusahaan Balai Besar wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Hal tersebut bermakna bahwa, stres kerja muncul akibat dari adanya tuntutan tugas yang berlebihan tetapi tidak diikuti dengan jaminan pengembangan karir serta kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga karyawan merasa kurang atas informasi terkait peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya sebagai berikut: (1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karyawan pada Perusahaan Balai Besar wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya terdapat tiga variabel yaitu, lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja, (2) Penelitian ini hanya mengambil responden dari karyawan Perusahaan Balai Besar wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya pada sedikit bagian di perusahaan, sedangkan dalam perusahaan memiliki banyak divisi lain yang dapat dijadikan sebagai objek untuk penelitian serupa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, adapun simpulan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di balai besar wilayah sungai brantas wiyung Surabaya yaitu sebagai berikut: (1) Perusahaan balai besar wilayah sungai brantas wiyung Surabaya harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, (2) Perusahaan balai Besar wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya sebaiknya melakukan promosi jabatan agar karyawan

tetap termotivasi sehingga dapat bekerja lebih baik dalam perusahaan, (3) Perusahaan balai besar wilayah sungai brantas wiyung Surabaya harus lebih memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawan, untuk mencegah terjadinya stres kerja, dengan memberikan bantuan dalam mengelola stres kerja yang berhubungan secara langsung dengan atasan (manajemen stres), (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas ataupun terikat, atau bisa juga untuk menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan bisa menjadi pembanding dengan penelitian ini, yang menggunakan telah menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M., F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ardana, I., K. N., W., Mujiati dan I., W., M., Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M., S., P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, C., N. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*. Skripsi. Universitas Kristen Petra.
- Indrawijaya, A., I. 2010. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Ke 1. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Julvia, C. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hikari*. Skripsi. Universitas Kristen Krida Wacana.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi ke 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Marliani, R. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan ke 1. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Priansa, D., J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Mengelola SDM Perusahaan*. Cetakan ke 1. CV Putaka Setia. Bandung.
- Robin dan L. Hoki. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia*. Jurnal Ilmiah Smart 2(2): 52 – 59.
- Siagian, S., P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ke 4. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sidanti, H. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA 9(1): 44 – 53. STIE Dharma Iswara. Madiun.
- Suhariadi, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoritis – praktis*. Cetaka ke 1. Airlangga University Press. Surabaya.

- Sulistiyowati, V., A., D. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Semarang. Skripsi.* Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Suliyanto. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi.* Edisi Ke 1. CV. Andi Offset. Yogyakarta
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian).* Center For Academic Publishing Service. Yogyakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen.* Cetakan ke 2. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Edisi Ke 3. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Cetakan ke 3. CV. Mandar Maju. Bandung
- Veithzal, R. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Raja Grafindo. Jakarta.
- Wijayanti, A., Budiyanto, Suhermin. 2018. Work Motivation and Performance of Treasure of SKPD Sorong Regency Indonesia. *International Journal of Management Sciences and Business Research.* 7(4):46-55
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi : dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Cetakan 4. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Yuliana. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic. Skripsi.* Universitas Kristen Krida Wacana.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No 11A/ RPT/ M / 2006 Tentang *Kriteria dan Penetapan Wilayah Sungai.* 26 Juni 2006. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 32. Jakarta.