

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANDIN INDONESIA

Yusnaldi¹, Herni Pujiati², dan Ahmad Faisal³

Universitas Pertahanan Indonesia, Universtas MH Thamrin dan Unsurya
yusnaldi@idu.ac.id¹, herniaries@gmail.com², afaisal@unsurya.ac.id³

Abstract

This study aims to analyze the effect of work environment and work stress on the performance of employees of PT Sandin Indonesia. The sample in this study were 74 respondents. The method used in this study is a quantitative method and data collection is done by distributing questionnaires which are then processed using IBM SPSS 22 analysis tools. The results showed that partially (t) it was found that brand image had a significant effect on customer satisfaction. This is evidenced by the significance value smaller than 5% confidence level ($0,000 < 0.05$) and $t_{count} > t_{table}$ ($2.284 > 1.99$). Based on the partial test results (t) it was found that customer value has a significant effect on customer satisfaction. This is evidenced by the significance value smaller than 5% confidence level ($0.029 < 0.05$) and $t_{count} > t_{table}$ ($2.234 > 1.99$). The test results (R^2) obtained a value of 0.847 so, brand image and customer value can explain the variable customer satisfaction by 84.7%, while the remaining 15.3% is explained by other variables

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya

Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

KAJIAN TEORITIK

Lingkungan Kerja

Lingkungan tidak pernah kekurangan definisi. Benang merah yang menghubungkannya adalah pertimbangan atas faktor diluar organisasi itu sendiri. Nitisemito (2010:183), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (dalam Nawawi, 2009: 39) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Mangkunegara, 2012:9) . Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011: 21).

Stres Kerja

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin stingere yang berarti "keras" (stricus). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari straise, strest, stresce, dan stres. Stres merupakan respon dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya (Nasrudin, 2010: 183). Stres kerja sering dialami oleh kebanyakan karyawan tapi secara sadar atau tidak itu dapat mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Dalam perusahaan, bagian HRD (Human Resource Departemen) atau personalia memiliki andil yang paling besar dalam memberikan perhatian yang khusus bagi karyawannya. Menurut Spielberg (dalam Andini, 2005; 25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

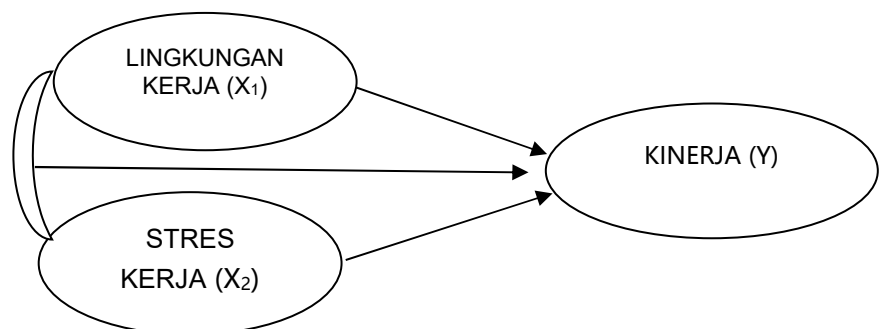
Kinerja

Pengertian kinerja menurut Sulistyani dan Rosidah (2009; 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Sulistyani (2009; 223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Prawirosentono (dalam Widodo, Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia | Vol 13 No 2 Juni 2024

2005; 78) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sesuatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Pengertian kinerja menurut Sulistyani dan Rosidah (2009; 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Sulistyani (2009; 223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Prawirosentono (dalam Widodo, 2005; 78) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sesuatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Gomes (dalam Mangkunegara, 2006; 9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisien serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Kinerja individu perorangan (individual performance) dan organisasi (organizational performance) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Simamora (2006; 93) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau criteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2006; 86) sebagai kesuksesan seorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2008; 82). Konsep kinerja menurut Wirawan, (2009: 5) merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kerangka Berfikir



H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada kasus ini jumlah sampel $(n-2) = 74-2 = 72$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh r_{tabel} 0,2278 jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Kriteria
Lingkungan Kerja	0,920	Reliabel
Stres Kerja	0,917	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,932	Reliabel

Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.016	62.300
.016	62.300

a. Dependent Variable: Y_A

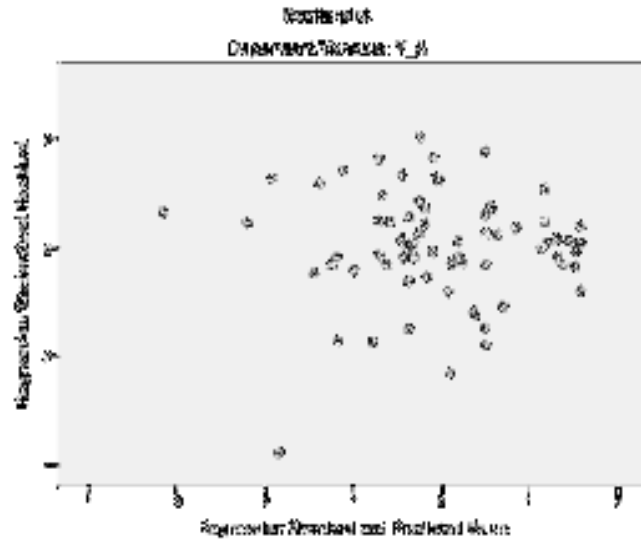
Dari Tabel terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF > 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini, artinya dalam penelitian variabel independen memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat.

Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Untuk menguji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.

Berdasarkan Gambar menunjukkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka

nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini. Artinya varian residual suatu penelitian adalah sama.



Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dihitung dengan menggunakan program SPSS. 20 for windows dapat disusun Tabel sebagai berikut:

Hasil Nilai Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.643	3.185		-.516	.608
X1_A	.129	.456	.104	2.284	.028
X2_A	.478	.214	.818	2.234	.029

a. Dependent Variable: Y_A

Dari Tabel 3 dapat dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,643 + 0,129 X1 + 0,478 X2 + e$$

Uji Hipotesis

ANOVA^a

Uji Hasil Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4639.074	2	2319.537	197.168	.000 ^b
Residual	835.264	71	11.764		
Total	5474.338	73			

Tabel di atas menunjukkan apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 dapat diterima dan jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima atau signifikan. Bisa juga menggunakan nilai probabilitas. Apabila nilai *significance F* < α (alpha), maka hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel maka berdasarkan tabel di atas besarnya $F_{hitung} = 197,168$, sedangkan F_{tabel} ditentukan berdasarkan derajat kesalahan atau $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan, dk pembilang = k dan dk penyebut (n-k-1) dari tabel akan didapat F ($\alpha = 5\%$, dk pembilang = 2 dk penyebut = 74) dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,14. Berdasarkan perhitungan, maka dapat dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $197,168 > 3,14$ yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.643	3.185		-.516	.608
X1_A	.129	.456	.104	2.284	.000
X2_A	.478	.214	.818	2.234	.029

a. Dependent Variable: Y_A

Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.847	.843	3.430	1.544

a. Predictors: (Constant), X2_A, X1_A

b. Dependent Variable: Y_A

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) (*Adjusted R Square*) sebesar 0. 847 atau 84,7% menunjukkan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada di PT Sandin Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 15,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada di PT Sandin Indonesia. Nilai R^2 yang besar dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*) tidak terbatas.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa dari kuesioner yang disebarkan kepada 74 responden mengenai lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Sandin Indonesia dinilai sudah baik oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil (uji t) yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan *Tabel Coefficients* (lihat pada Tabel 4.13) diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,284 dan t_{tabel} 1,99 (lihat pada tabel t pada lampiran). Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,284 > 1,99$), dan nilai signifikansi

yang dihasilkan variabel lingkungan kerja berada dibawah 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan.

Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil deskriptif statistik dapat diketahui bahwa dari kuesioner yang disebarakan kepada 74 responden mengenai stres kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT Sandin Indonesia dalam kondisi yang tinggi. Hal ini ditunjukkan

berdasarkan hasil (uji t) yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan *Tabel Coefficients* (lihat pada Tabel 4.13) diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,234 dan t_{tabel} 1,99 (lihat pada tabel t pada lampiran). Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,234 > 1,99$), dan nilai signifikansi yang dihasilkan variabel lingkungan kerja berada dibawah 0,05 yaitu 0,029 ($0,029 < 0,05$) artinya signifikan.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Sandin Indonesia memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) sebesar 4,07 berada pada range 3.40 – 4.20 yang berarti karyawan baik dalam bekerja. Dalam indikator kinerja karyawan, diperoleh mean terbesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja di PT Sandin Indonesia termasuk dalam kategori tinggi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sandin Indonesia. Hasil uji (R^2) diperoleh nilai sebesar 84,7%, persamaan regresi berganda diperoleh $Y = -1,643 + 0,129 X_1 + 0,478 X_2 + e$. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada di PT Sandin Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 15,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada di PT Sandin Indonesia.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sandin Indonesia. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan 5% ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,284 > 1,99$).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sandin Indonesia. Hal ini dibuktikan

berdasarkan nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan 5% ($0,029 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,234 > 1,99$).

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sandin Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji (R²) diperoleh $Y = -1,643 + 0,129 X_1 + 0,478 X_2 + e$. Hal ini berarti semakin sesuai lingkungan kerja dan stres kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Sandin Indonesia.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2018, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Flippo, Edwin B. (2011), *Manajemen Personalialia* PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman Sofyandi. Cetakan kedua, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Koontz. 2015. *Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke Jakarta: PT Bumi Aksara.