

Dampak Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Mustika Buana Sejahtera di Lumajang.

Abdul Ghofur¹, Riza Bahtiar sulistyan², Jesi Irwanto³

STIE Widya Gama Lumajang¹²³

Email: Ghonefirakh79@gmail.com¹

Email: rizabahtiars@gmail.com²

Email: jesyrwanto@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 2

Nomor 2

Bulan Desember

Tahun 2019

Halaman 89-94

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus) yaitu yang menjadikan responden semua karyawan. Sample yang diambil sebanyak 400 orang karyawan pada perusahaan PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Data analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai masukan perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar tetap ideal dan kondisi psikologis karyawan agar dapat tetap bekerja secara optimal.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work stress and work environment on the performance of company employees at PT. Muustika Buana Sejahtera Lumajang. This research is a quantitative research. Sampling is done through a saturated sample (census) which makes respondents all employees. Samples taken as many as 400 employees at the company PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang. Data collection is done through observation, interviews and questionnaires. Data analysis using multiple linear regression analysis through the SPSS 16 program. The results showed that work stress has a partially significant effect on employee performance, while the work environment also has a partially significant effect on employee performance. As an input the company should pay attention to the condition of the work environment in order to remain ideal and the psychological condition of the employees so that they can continue to work optimally.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu organisasi dan masyarakat (Kartikasari & Harini, 2015; Sari, Lengkong, & Sepang, 2017; Sulistyan,

2018, Sulistyana et al., 2019) Tenaga Kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin, Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, pula perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, cara berpikir, dan keadaan seorang karyawan, (Kartikasari & Harini, 2015). stres juga bisa di artikan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan (Santoso, 2019) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai, (Roring, Soegoto, & Dotulong, 2014) Dari kenyataan tersebut dapat di indikasikan bahwa stress kerja dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Sedangkan Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode bekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok, (Inke Okta Putri Wulandari, 2015; Santoso, 2019). Lingkungan kerja juga di definisikan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014; Roring et al., 2014). Kinerja karyawan merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan (Sari et al., 2017), Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. (Santoso, 2019) 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. 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.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 400 karyawan yang datanya didapat dari PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang. Sampel yang diambil adalah sampel jenuh dengan responden sebanyak 400 responden, perolehan data menggunakan pengisian kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dilakukan beberapa pengujian antara lain pada uji instrumen yakni uji validitas dengan batas $r > 0,3$ dan uji reliabilitas dengan batas *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Kemudian pada uji uji asumsi klasik yakni uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai batas asumsi $> 0,05$, uji multikolinieritas dengan batas nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari $0,1$ serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis menggunakan uji *t* atau uji parsial dengan menghitung koefisien determinasi menggunakan *R Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

	Frekuensi	Presentase (%)
Umur (tahun)		
Kurang dari 25 tahun	121	30 %
26 – 30 tahun	175	44 %
31 – 36 tahun	67	17 %
37 – 41 tahun	30	8 %
Lebih dari 50 tahun	7	2 %
Jenis kelamin		
Laki-laki	345	86 %
Perempuan	55	14 %
Pendidikan Terakhir		
SD	34	8,5 %
SMP	89	22,3 %

SMA	270	67,5 %
UNIVERSITAS	7	1,8 %

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang didapatkan dari pengisian kuesioner oleh responden dapat disimpulkan bahwa pekerja yang berada di PT. Mustika Buana Sejahtera khususnya di bagaian Bare core banyak di dominasi oleh tenaga kerja dengan umur berkisar di antara 26 – 30 tahun sebanyak 175 karyawan atau 44%, dengan di dominasi tenaga kerja laki–laki dengan jumlah sebesar 345 orang karyawan atau 86%. Sedangkan jika di tinjau dari segi pendidikan tenaga kerja yang bekerja banyak diisi dari SMA sebesar 270 orang atau 67,5%, karena saat ini yang di butuhkan adalah tenaga kerja dengan pendidikan akhir SMA.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

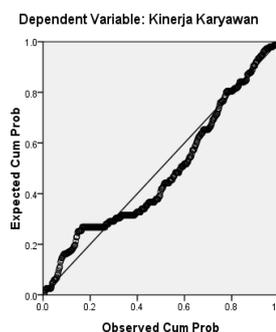
Umur (tahun)		
Kurang dari 25 tahun	121	30 %
26 – 30 tahun	175	44 %
31 – 36 tahun	67	17 %
37 – 41 tahun	30	8 %
Lebih dari 50 tahun	7	2 %
Jenis kelamin		
Laki-laki	345	86 %
Perempuan	55	14 %
Pendidikan Terakhir		
SD	34	8,5 %
SMP	89	22,3 %
SMA	270	67,5 %
UNIVERSITAS	7	1,8 %

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS, pengujian validitas didapatkan hasil dengan tingkat valid tertinggi pada indikator SK2 dengan instrumen pembuktian tidak pernah mendapat kesempatan untuk pengembangan karir. Sedangkan tingkat valid terendah terdapat pada indikator KK5 dengan instrumen pembuktian pertanggung jawaban terhadap hasil kerja. Pengujian reliabilitas dengan melihat batas minimum *Cronbach's Alpha* 0.60 juga telah memenuhi kriteria sehingga kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang handal yang dapat digunakan pada lain waktu.

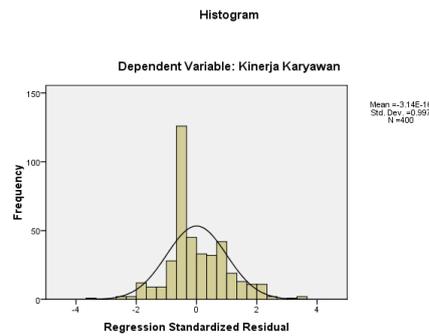
Gambar 1 . Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Gambar 2.



Pada grafik histogram di atas memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan)

Tabel 3. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

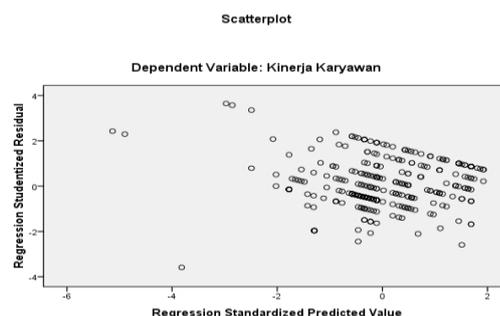
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	13.430	.928		14.470	.000		
1 Stress Kerja	-.068	.032	-.093	-2.104	.036	.967	1.035
Lingkungan kerja	.694	.063	.483	10.974	.000	.967	1.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF (Variance inflation Factor) yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas di atas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Tabel Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	13.430	.928			14.470	.000		
1 Stress Kerja	-.068	.032	-.093		-2.104	.036	.967	1.035
Lingkungan kerja	.694	.063	.483		10.974	.000	.967	1.035

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Hasil t tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $(n - 2) = 400 - 2 = 398$, maka diperoleh $t \text{ tabel} = \pm 1,965$

Pembahasan Penelitian

Pertama pada variabel stres kerja, stres kerja merupakan faktor penting yang harus menjadi perhatian bagi sebuah perusahaan. Dimana stres kerja ini merupakan perilaku yang ada pada seorang karyawan, yang akan muncul disaat seseorang merasa pada posisi tertekan baik dalam pekerjaan maupun instruksi kerja dan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil olah data secara kuantitatif yang menunjukkan angka signifikan yang dapat dimaknai memiliki pengaruh. Kemudian nilai beta pada variabel stres kerja adalah -0,068 atau -0,68% stres kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mustika Buana Sejahtera. Dalam pernyataan stres kerja menunjukkan bahwa responden merespon dengan baik. Hasil penelitian pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari et al. (2017). Kartikasari and Harini (2015), (Santoso, 2019), Bashir (2010). Yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedua yaitu pada variabel lingkungan kerja, pemberian variabel lingkungan kerja pada penelitian ini juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan bahkan lebih besar dari stres kerja. Dilihat dari hasil perolehan nilai beta pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,694 atau 69,4% dimana artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan di PT. Mustika Bana Sejahtera Lumajang. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inke Okta Putri Wulandari (2015),(Al-Omari and Okasheh (2017)) lingkungan kerja memang berperan pada kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang, maka kesimpulan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Yang pertama pada variabel stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang. Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap pegajuan hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang.

Yang kedua pada variabel lingkungan kerja yang juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang. Pada hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dukungan terhadap hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dimana pada hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang. Dengan kata lain, kedua variabel stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja: Studi Kasus Engineering Company di Yordania. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15.544-515.550.
- Bashir, U. (2010). Dampak Stres pada Karyawan Prestasi Kerja Studi pada Sektor Perbankan Pakistan. *International Journal of Studies Pemasaran*, 2(1), 122-126.
- Inke Okta Putri Wulandari, H. S., M. Iqbal. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1-10.
- Kartikasari, N., & Harini, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Jurnal Visionida*, 1(2), 59-72.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-9.
- Roring, M. Y., Soegoto, A. S., & Dotulong, L. (2014). Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1359-1368.
- Santoso, M. H. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) Jenu Tuban. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 4(2), 975-986.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4445-4454.

- Sulistyan, R. B. (2018). Kondisi Lingkungan Pekerjaan Sebagai Ukuran Kesetiaan Pada Organisasi. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 32-41.
- Sulistyan, R. B., Ermawati, E., Hidayat, Z., Lukiana, N., & Kasno. (2019). Retention Management as an Effort to Overcome the Intention of Account Officers to Stop the Company. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(12), 17-25. doi: 10.5373/jardcs/v11i12/20193207.