

PENGELOLAAN LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Agus Frianto

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

E-mail: agusfrianto@unesa.ac.id

Abstract: *In any organization, human resources has an important role in achieving efficiency and effectiveness of the organization by managing physical resources, financial, and human beings in the most effective and efficient. Extrinsic Motivation and Work Environment is one of the factors that can affect the performance of the employees. Mechanical sampling using simple random sampling with a sample of 150 respondents. This research used SPSS (Statistic Program for Social System) version 23 for windows. Based on causality test found a significant positive effect of the work environment and work stress on employee performance with T-statistic values of 4,376 and 4,393. The results showed that the magnitude of the effect of the work environment and work stress on employee performance by 66.2% while the remaining 33.8% is influenced by other variables.*

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

Abstrak: Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian efisiensi dan efektifitas organisasi dengan mengelola sumber daya fisik, keuangan, dan manusia dalam cara yang paling efektif dan efisien. Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 150 responden. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistic Program for Social System*) versi 23 *for windows*. Berdasarkan uji kausalitas didapatkan pengaruh yang signifikan positif lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik sebesar 4,376 dan 4,393. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

Setiap organisasi dalam berbisnis akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitasnya dengan tujuan agar dapat berkompetisi dan bersaing dengan kompetitorinya. Pencapaian tujuan dapat dilihat dari cara pengelola sumber daya yang terdapat didalam sebuah organisasi, (Firdaus, 2017). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan syarat mutlak untuk memenangkan persaingan bisnis di era saat ini, (Jackson, Schuler, Werner, 2010:14). Untuk mewujudkan cita-citanya, sebuah organisasi dituntut agar dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk pencapaian suatu tujuan organisasi. Keadaan dimana para karyawan dapat menjalankan aktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan, disini antara lingkungan kerja dan karyawan akan saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, (Kristanti, 2017). Untuk dapat memacu kinerja para karyawannya

sudah seyogyanya sebuah organisasi menyediakan atau memberi fasilitas berupa lingkungan kerja yang memadai. Sejalan dengan ketersediaan lingkungan kerja bagi karyawan. Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja dibuat agar mampu menciptakan suatu hubungan didalam bekerja antara karyawan dan lingkungan kerja demi terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Selain daripada itu faktor stress kerja juga memiliki andil yang cukup besar didalam mewujudkan tujuan perusahaan. Prasetyo (2013) Ketika karyawan tidak mampu menghadapi stres berkepanjangan ini akan memicu munculnya depresi atau membuat karyawan tersebut tidak mampu lagi bekerja diperusahaan tersebut. Hasibuan (2016:204) stress merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan yang dapat menimbulkan susah berpiki dalam menyelesaikan pekerjaan dan sering meluapkan emosi secara berlebihan. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ?

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kausal yaitu dengan bentuk hubungan sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2016:37).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:171) yang berjumlah 132 karyawan tetap.

Dalam penelitian ini menggunakan signifikansi 5%. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2017:82) yang menjelaskan bahwa dalam penelitian bisnis, tingkat keyakinan yang lazim diterima adalah 95% dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,5$). Jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 100 sample. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, khususnya *simple random sampling*. Teknik *probability sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk memberi peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:91).

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan stress kerjakaryawan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian Ferdinand (2006:289). Nilai koefisien korelasi *pearson* (r_{hitung}) pada masing-masing item pernyataan variabel lingkungan kerja dan stress kerja lebih besar dari nilai r tabel, maka perhitungan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

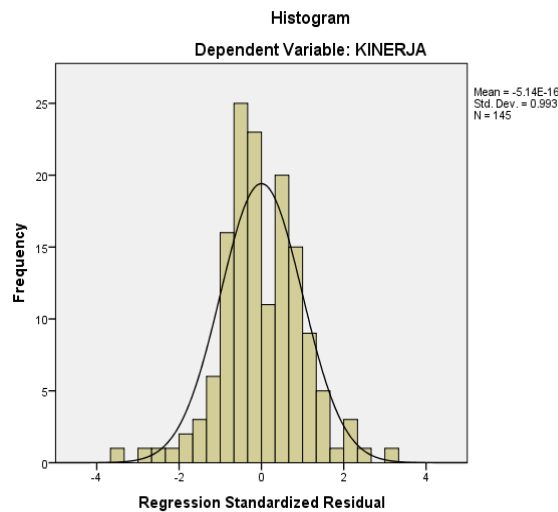
Tabel 1 Pengujian Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Koefisien Korelasi Pearson	Nilai r tabel	Keterangan
Pencahayaan ditempat kerja	.669	0,148	Valid
Temperatur di dalam tempat kerja	.710	0,148	Valid
Kelembaban di tempat kerja	.738	0,148	Valid
Kebisingan ditempat kerja	.712	0,148	Valid
Bau tidak sedap	.547	0,148	Valid
Keamanan	.750	0,148	Valid

Tabel 2 Pengujian Validitas Pada Variabel Stress Kerja

Indikator	Koefisien Korelasi Pearson	Nilai r tabel	Keterangan
Budaya	.767	0,148	Valid
Pekerjaan	.723	0,148	Valid
Kondisi Kerja	.791	0,148	Valid
Kepuasan Gaji	.582	0,148	Valid

Pada gambar grafik dibawah ini dapat dilihat sebaran data mempunyai kurva yang dapat dianggap berbentuk lonceng, kesimpulannya bahwa data terdistribusi secara normal.



Gambar 1 : Grafik Uji Normalitas

Pada grafik diatas dapat dilihat sebaran data mempunyai kurva yang dapat dianggap berbentuk lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.253	3.956
	Stress Kerja (X2)	.253	3.956

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF lebih dari 1 tetapi kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1, dan dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel independen, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Table 4 : Hasil Uji Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.227	.952		1.289	.200
1 LINGKUNGAN	.387	.088	.422	4.376	.000
STRESS	.568	.129	.424	4.393	.000

a. Dependent variable : Kinerja

Berdasarkan tabel 4, maka dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi heterokedastisitas.

Table 5 : Hasil Uji Linearitas**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646.218	2	323.109	141.778	.000 ^b
Residual	323.616	142	2.279		
Total	969.834	144			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Angka *linearity* dibawah 0,05, berarti hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah linear. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar klasik tersebut.

Tabel 6 : Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.227	.952		1.289	.200
	LINGKUNGAN	.387	.088	.422	4.376	.000
	STRESS	.568	.129	.424	4.393	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel *coefficients* didapat persamaan (model) regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1.227 + 0,387 X_1 + 0,568 X_2 + e$$

Persamaan diatas menyatakan :

- Koefisien regresi sebesar 1.227 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja dan stress kerja, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1.227.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,387 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,568.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,568 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel stress kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,387.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Table 7 : Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.666	.662	1.510	1.728

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stress kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas didapat angka R sebesar 0,816 ($> 0,5$) menunjukkan bahwa korelasi antara variabel dependen kinerja karyawan dengan dua variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan stress kerja. *Adjusted R Square* adalah 0,662 hal ini berarti 66,2% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan stress kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Table 8 : Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.227	.952		1.289	.200
	LINGKUNGAN	.387	.088	.422	4.376	.000
	STRESS	.568	.129	.424	4.393	.000

Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 4.376 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,00. Berdasarkan probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikutnya Nilai t_{hitung} variabel stress kerja (X_2) adalah

sebesar 4.393 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,00. Berdasarkan probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Table 9 : Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646.218	2	323.109	141.778	.000 ^b
Residual	323.616	142	2.279		
Total	969.834	144			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Nilai F hitung hasil regresi adalah sebesar 141,778 dengan tingkat signifikansi 0,00 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel independen lingkungan kerja (X_1) dan variable Stress Kerja (X_2) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan demikian sesuai dengan hipotesis yang menyatakan “Diduga lingkungan kerja (X_1) dan variable Stress Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

Perusahaan telah memelihara lingkungan perusahaan yang kondusif saat ini, yaitu dengan memberikan penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik, meningkatkan pelayanan karyawan yaitu dengan menyediakan kantin atau kafetaria, menyediakan balai kesehatan terdekat (rumah sakit yang menjadi rujukan dari perusahaan). Yang bertujuan agar karyawan merasakan kenyamanan pada saat bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, Muhammad Rosidhan dan Bambang Swasto, dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Branch Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 41 No. 41
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budianto A.Aji Tri dan Amelia Katini 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja spegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk. SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol 3. No 1 diakses pada tanggal 18 November 2017
- Fatikhin, Ferdian dan Djahmur Hamid dan Djudi Mukzam. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 47 No.1.

- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Skripsi dan Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi 5. Semarang: UNDIP Press, Seri Pustaka Kunci.
- Firdaus 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen*. Vol 4. No 2
- Ghaffari Sara, Ishak Mad, John Burgoyne, Mohammad Nazri, dan Jalal Rezk Salleh 2017. “ *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia* “ *Australian Journal Of Basic and Applied Sciences*, pages92-99
- Jackson, Schuler, Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Buku 2 Edisi 10*. Salemba Empat.
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1 (3) : 17 27
- Hasibuan, Malayu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prasetyo, Sandra Azwar. 2013. Pengaruh Pemahaman Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Alam Abadi Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.2 No. 9
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Theodora, Olivia. 2015. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*, Universitas Kristen Petra.