

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DUTA CAHAYA DELI MEDAN

Siti Junaida Hasibuan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekonomi IBMI Medan

Email: alfiadaulay27@gmail.com

ABSTRAK

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan terlalu kaku dan kurang fleksibel ditambah dengan beban kerja yang cukup berat. Desakan waktu dan tugas yang menumpuk menyebabkan timbulnya banyak kesalahan dan kadang menyebabkan kondisi kesehatan karyawan berkurang. Masih ada pula karyawan yang tidak bersedia atau terlihat tidak suka apabila disuruh lembur pekerjaan, tidak menggunakan jam kerja dengan efektif. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan.

Populasi penelitian ini adalah 84 orang di PT. Duta Cahaya Deli Medan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Cahaya Deli Medan berjumlah 84 orang dengan teknik penarikan sampel *sampling* jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,431 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,001 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,114 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,038 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh stres kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,434 > 2,15$) atau sig $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan adalah yang paling penting, kinerja yang baik tercipta dari sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan tersebut. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan bersinergi perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Maka dari itu hendaknya perusahaan memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset penting untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, maka akan terwujudnya hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan. Namun fenomena yang sering terjadi saat ini adalah kinerja karyawan yang mulanya bagus lama kelamaan dapat menurun, tidak disiplin dan tidak lagi bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja yang menarik juga menjadi fokus yang tidak boleh dibiarkan oleh pihak PT. Duta Cahaya Deli Medan karena karyawan akan semakin merasa nyaman bekerja jika terdapat lingkungan kerja yang menarik. Menurut Siagian (2014:56), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Stres kerja didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi (Waruwu, 2018). Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Parvaiz *et al.*, 2015). Dalam jangka waktu tertentu, stres dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu kemungkinan terburuk karyawan akan melakukan turnover.

PT. Duta Cahaya Deli Medan adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang kontraktor, leveransir sehingga membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai kemampuan untuk mengimplementasikannya ke dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan prariset yang dilakukan, ada beberapa masalah yang terlihat di perusahaan yaitu lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan terlalu kaku dan kurang fleksibel ditambah dengan beban kerja yang cukup berat. Hal ini membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan tertekan, kondisi yang seperti ini tentu menjadikan karyawan stres. Beberapa karyawan terlihat semakin menurun kinerjanya, biasanya akan ditandai dengan karyawan yang menjadi malas, tidak peduli dengan tanggung jawab yang diberikan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada (Rachel, 2018).

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh sekelompok orang yang ada diorganisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Berdasarkan pendapat Cokroaminoto (2014:67) pengertian “Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:71) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*”.

Menurut Mangkunegara (2013:73), faktor penentu kinerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

- a. “Faktor Individu
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya.
- b. Faktor lingkungan kerja organisasi
Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.”

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018 : 56), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. “Kualitas kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mekanisme.
- b. Kuantitas kerja yaitu bekerja secara tim dan saling mendukung
- c. Lama jam kerja yaitu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- d. Kerja sama yaitu memberikan tanggung jawab penuh ketika dalam pelaksanaan tugas.
- e. Supervisi yaitu sesuai dengan waktu dan kemampuan kerja”.

Pengertian Lingkungan Kerja

Leovani (2018:188) berpendapat bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar pada pekerja baik secara fisik maupun non fisik dalam mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan”.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah, sehingga menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan.

Indikator Lingkungan Kerja

Kimbal dan Rahyuda (2015), menyatakan ada beberapa indikator untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain:

- a. Iklim organisasi atau perusahaan yang mendukung pelatihan
- b. Kesempatan untuk mempraktikkan pengetahuan
- c. Penghargaan atas transfer pelatihan

Pengertian Stres Kerja

Merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan yang berasal dari dalam atau dari luar. Adapula stres yang dialami oleh para pekerja yang disebut dengan stres kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan juga kondisinya atau dapat dikatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Rivai dan Basri (2019:108), “stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat bersumber dari stres yang diakibatkan oleh individu itu sendiri maupun dari lingkungan tempat kerja karyawan. Menurut Robbins (2018:370), terdapat 3 kategori potensi pemicu stres kerja, yang dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, diantaranya:

- a. “Selain mempengaruhi desain struktur perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga dapat menjadi pemicu stres diantara karyawan.
- c. Perubahan teknologi juga dapat menyebabkan stres, karena inovasi baru yang bisa membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stress”.

Faktor perusahaan dikelompokkan menjadi 3 bagian, diantaranya:

- a. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, mencakup desain pekerjaan individual, kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran merupakan beban berlebihan yang dialami saat karyawan diharapkan menjalankan lebih banyak peran daripada waktu yang ada.
- c. Tuntutan antarpribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari teman dan hubungan antarpribadi yang buruk bisa menyebabkan stres.

Dampak dan Akibat Stres Kerja

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan stres kerja, diantaranya:

- a. Subjektif
Dampak ini berupa kekhawatiran/ketakutan, agresi, apatis, bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
- b. Perilaku
Dampak ini berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan dan merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, dan tertawa gugup.
- c. Kognitif
Dampak ini berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif pada kritik dan hambatan mental.
- d. Fisiologis
Dampak ini berupa meningkatnya kandungan glukosa darah, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e. Organisasi
Dampak ini berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasingkan dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Manfaat Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun instansi. Pada diri pegawai, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Rice, dalam Dharma (2013:123).

Stres juga bisa bersifat positif bagi individu dimana karyawan yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi (dorongan) agar lebih maju dimana prestasi kerjanya meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Bagi organisasi atau instansi, konsekuensi negatif yang timbul dari stres kerja bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2018) adalah sebagai berikut:

- a. “Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan”.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:79), “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam, sehingga waktu yang digunakan relative singkat. Hal-hal yang diteliti hanya sesuatu yang bersifat permukaan atau kulit-kulitnya saja. Instrumen (alat) pengumpulan data penelitian dapat saja menggunakan seperti angket, wawancara sederhana, pengamatan sederhana”.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:117) “Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Jadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 orang di PT. Duta Cahaya Deli Medan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Duta Cahaya Deli Medan berjumlah 84 orang.

Metode Pengumpulan Data

Guna mendapat data dalam membahas proposal skripsi ini peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan cara, sebagai berikut :

1. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan melakukan pengamatan langsung terhadap suatu objek di lapangan.
2. Wawancara adalah yaitu memperoleh data dengan tatap muka, tanya jawab secara lisan dan berusaha mencari keterangan lainnya dari orang yang dapat memberikan keterangan.
3. Angket yaitu dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan kepada objek yang diteliti dalam hal ini sampel.
4. Studi dokumentasi yaitu bentuk pengumpulan data dengan cara pengumpulan dokumen atau data yang berkenaan dengan judul di perusahaan.

4.UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019:47), “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak”. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2019:50), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Sebuah persamaan regresi dikatakan baik bila persamaan tersebut memiliki variabel independen yang saling tidak berkorelasi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance Variance Inflation Faktor (VIF) apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 angka maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:52), “Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak menjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2019:56), untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (lingkungan kerja) dan (stres kerja) dengan variabel terikat (kinerja

karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja karyawan
 a = nilai konstanta
 b = koefisien regresi
 X₁ = Lingkungan kerja
 X₂ = Stres kerja
 e = Standard Error

4. UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji-t)

Nilai uji t statistik akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5 \%$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂), terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5 \%$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

5. HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Lama Bekerja

Tabel 1
Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Sampel	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	61.90
2	Perempuan	32	38.10
Jumlah		84	100

Sumber : data diolah, 2022.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 52 orang (61.90%), dan perempuan sebanyak 32 orang (38.10%).

Tabel 2
Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Sampel	Persentase (%)
1	20 – 30 Tahun	40	47.62
2	31 – 40 Tahun	22	26.19
3	41 – 50 Tahun	14	16.67
4	> 51 Tahun	8	9.52
Jumlah		84	100

Sumber : data diolah, 2022.

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 40 orang (47.62%), 31-40 tahun sebanyak 22 orang (26.19%), 41-50 tahun sebanyak 14 orang (16.67%), > 51 tahun sebanyak 8 orang (9.52%).

Tabel 3
Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Sampel	Persentase (%)
1	S-2	1	1.19
2	S-1	41	48.81
3	Diploma	25	29.76
4	SMA	17	20.24
Jumlah		84	100

Sumber : data diolah, 2022.

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan S-1 sebanyak 41 orang (48.81%), SMA sebanyak 17 orang (20.24%), Diploma sebanyak 25 orang (29.76%) dan S-2 sebanyak 1 orang (1.19%).

Tabel 4
Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Sampel	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	31	36.90
2	6 – 10 Tahun	20	23.81
3	11 – 15 Tahun	19	22.62
4	> 16 Tahun	14	16.67
Jumlah		84	100

Sumber : data diolah, 2022.

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah di bawah 5 Tahun sebanyak 31 orang (36.90%), 6 – 10 Tahun sebanyak 20 orang (23.81%), 11 – 15 Tahun sebanyak 19 orang (22.62%) dan di atas 16 Tahun sebanyak 14 orang (16.67%).

B. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas Data

Pada uji ini menunjukkan bahwa terjadi lengkungn berbentuk lonceng yang menyatakan histogram dan polygon frekuensi variabel dapat dinyatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) atau tidak.

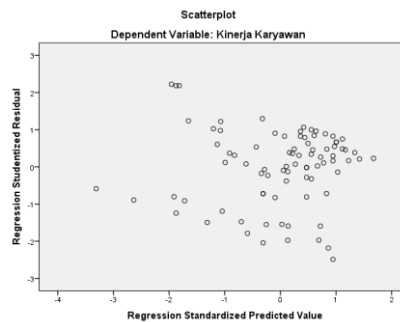
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinerity Statistics	
			Tolerance	VIF
Pers. Regresi	Lingkungan kerja	Kinerja karyawan	0.998	1.002
	Stres kerja		0.998	1.002

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1.

c. Pengujian Heteroskedasdisitas



Sumber : Data diolah, 2022.

Gambar 1
Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar IV.8 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,874	7,381		1,338	,185
Lingkungan Kerja	,672	,196	,347	3,431	,001
Stres Kerja	,291	,137	,214	2,114	,038

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,874 + 0.672X_1 + 0,291X_2 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 9,874.

Jika variabel dari lingkungan kerja dan stres kerja yang diasumsikan tetap maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 9,874.

- 2) Koefisien Lingkungan Kerja (X_1)

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.672. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 67,2%.

3) Koefisien Stres Kerja (X_2)

Nilai koefisien stres kerja menunjukkan angka sebesar 0,291. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk stres kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan 29,1%.

C. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam *coefisients* ini dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,874	7,381		1,338	,185
	Lingkungan Kerja	0.672	,196	,347	3,431	,001
	Stres Kerja	,291	,137	,214	2,114	,038

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2022.

Nilai untuk X_1 , $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,431 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan.

Nilai untuk X_2 , $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,114 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,038 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebaslingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel IV.16.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	982,609	2	491,305	8,434	,000 ^b
	Residual	4718,343	81	58,251		
	Total	5700,952	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah, 2022.

Dari hasil uji F di atas, dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,434 > 2,15$) atau sig F $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan.

D. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja $> t_{tabel}$ ($3,431 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,001 < 0,05$), maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handayani dan Daulay, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,003 > 1,980$). Penelitian yang dilakukan oleh (Sengkey, 2017)) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh (Sugandha, 2019).) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} untuk stres kerja, nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,114 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,038 < 0,05$), dengan demikian stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, Windri S., Roring, Ferdy dan Dotulong, Lucky O. H. (2017) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *under stimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang Inovatif, Antusiasme, dan *Output* yang konstruktif.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan diperoleh hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,434 > 2,15$) atau sig $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Berarti variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Handayani dan Daulay (2021), Sengkey dkk (2017) Sugandha (2019), Polakitang dkk (2019). Cahya dkk (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Stres kerja mengakibatkan kebosanan dan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,431 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,001 < 0,05$).
2. Secara parsial tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,114 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,038 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa apabila pada tingkat stres yang tinggi kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *under stimulation*.
3. Secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan dengan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($8,434 > 2,15$) atau sig F $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$).
4. R Square sebesar 0,172 atau 17,2% yang artinya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cahaya Deli Medan sebesar 17,2%, sedangkan sisanya 82,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, motivasi, komunikasi dan variabel lainnya.

b. Saran

1. Bagi PT. Duta Cahaya Deli Medan, lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.
2. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cokroaminoto. 2014. *Membangun Kinerja, Memaknai Kinerja Karyawan*. Google/150152015/cokroaminoto.wordpress.com. Diakses tanggal 10 Februari 2022.
- Dharma, Agus. 2013. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2019. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevick. 2019. *Organisasi*. Jilid 1. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, Ali Eko. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Jakarta : Mulicerdas Publishing.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan*.

- Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPFE.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan. Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- _____ dan Basri. 2019. *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2018. *Prilaku Organisasi* (10th Ed.). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. 2014. *Metode Penelitian: Manajemen, Manajemen dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos. Lisrel*. Medan:USU Press.
- Sasono, Herman Budi. 2014. *Manajemen Ekspor dan Perdagangan. International*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tika, Pabundu. 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Yoder, D. dan Staudohar. 2012. *Personnel Management & Industrial Relation*. (7thed). New Jersey : Prentice Hall. Inc.

Jurnal :

- Cahya, Agus Dwi., Ratnasari, Novia Tri dan Putra, Yudi Prasetya. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*. Vol. 6, No. 2. Agustus 2021. Diakses tanggal 10 Februari 2022.
- Dwiyanti. 2019. Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Study tentang Anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. Diakses tanggal 10 Februari 2022.
- Handayani, Susi dan Daulay, Raihanah. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. SiNTESa. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1*. Diakses tanggal 10 Februari 2022.
- Handoyo, S. 2011. Stress pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi* 3,Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. (Diakses tanggal 10 Februari 2022).
- Sengkey, Windri S., Roring, Ferdy dan Dotulong, Lucky O. H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 September 2017. Diakses tanggal 10 Februari 2022.
- Waruwu, Ahmad Aswan. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja karyawan Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *JUMAN (Jurnal Manajemen Tools)*. Vo. 10 No. 2.