

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARINDO PRATAMA

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ARINDO PRATAMA

Edrianita Neysa R¹, Bachruddin Saleh Luterlean²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

neysarahma@student.telkomuniversisty.ac.id¹, bacharuddinsaleh@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia akan memberikan dampak besar bagi perusahaan. Begitu pula dengan PT. Arindo Pratama yang harus memberi perhatian yang lebih terhadap kondisi karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arindo Pratama. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arindo Pratama dan pengambilan *sample* menggunakan metode *Non-Probability Sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 70 responden. Teknik pengumpulan data yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder dengan menggunakan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja termasuk dalam kategori baik, pada variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik, dan pada variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, lingkungan kerja, stres kerja, dan sumber daya manusia

Abstract

Human resource management will have a major impact on the company. Likewise with PT. Arindo Pratama must pay more attention to the conditions of employees, working environment conditions, and the performance produced by employees. This research was conducted to determine the effect of work stress and work environment on the performance of employees of PT. Arindo Primary. In this study, the author uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The population used in this study were all employees of PT. Arindo Pratama and sampling using the *Non-Probability Sampling* method. The number of respondents in this study were 70 respondents. Data collection techniques are primary data by distributing questionnaires and secondary data by using literature study. The data analysis technique used is descriptive analysis. The results of the research that has been carried out by researchers can be concluded that the work stress variable is included in the good category, the work environment variable is included in the good category, and the employee performance variable is included in the fairly good category. This shows that the influence of the independent variable, namely work stress and work environment, on the dependent variable, namely employee performance, is 49.7%, while the remaining 50.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Employee performance, work environment, work stress, and human resources

1. Pendahuluan

PT. Arindo Pratama ini adalah perusahaan yang memiliki beberapa produk layanan, yaitu di bidang Payment Point Online Bank (PPOB) dimana menyediakan layanan untuk pembayaran rekening listrik, rekening telepon, penjualan voucher pulsa elektronik, pembayaran leasing kendaraan sepeda motor, PDAM, Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), layanan pengiriman uang, ticketing, dll.

Sumber daya manusia adalah salah satu peranan penting dalam suatu perusahaan dari berbagai sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Jika sumber daya manusia di dalam perusahaan bisa bekerja secara efektif, maka perusahaan juga akan terus beroperasi secara efektif. Tetapi seiring berjalannya waktu perusahaan juga menghadapi masalah pada sumber daya manusia. Adanya masalah sumber daya manusia ini menjadi salah satu tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan yang dicapai manajemen dan aspek lainnya yang ada di dalam perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber dayamanusianya. Maka dari itu kinerja karyawan sangatlah penting untuk keberlangsungan atau untuk menentukan hidup suatu perusahaan.

Jumlah karyawan per bagian PT. Arindo Pratama berubah setiap tahunnya. Untuk menghasilkan karya yang bermutu tinggi di perusahaan maka diperlukan kinerja yang baik. Untuk menghasilkan karya yang kualitas maka karyawan harus membangun kinerja yang baik di dalam *team* divisi ataupun kerja sama antar divisi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan 10 karyawan PT. Arindo Pratama terkait lingkungan kerja, lingkungan kerja disana terbilang kondusif dan bisa diajak bekerja sama. Mereka berpendapat bahwa manajemen kantor memberikan fleksibilitas seperti tidak adanya penggunaan seragam untuk bekerja. Lingkungan kerja fisik sangat menunjang seperti ruangan kerja yang sejuk, kursi yang empuk, dan kebersihan ruangan kerja yang dijaga baik. Tetapi untuk fasilitas internet yang memadai dan pengadaan laptop yang memenuhi standar untuk mendukung pekerjaan belum sepenuhnya terpenuhi sehingga menjadi kendala saat dibutuhkan kecepatan koneksi saat bekerja. Lingkungan kerja fisik yang cukup mengganggu adalah kondisi jalanan dan kemacetan yang begitu parah yang terkadang membuat karyawan merasa lelah sebelum sampai di kantor. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik yaitu hubungan dengan sesama rekan kerja menurut hasil wawancara dari ditemukan bahwa hubungan sesama rekan sangat baik, karena rekan kerja mendukung ketika terjadi kesulitan. Begitu pula dengan hubungan karyawan dengan atasan, mereka menganggap bahwa atasan sangat mengayomi dan ramah terhadap bawahan.

Penilaian kinerja karyawan PT. Arindo Pratama menunjukkan kecenderungan peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Karyawan PT. Arindo Pratama dituntut untuk menyelesaikan tugas atau beban kerjanya dengan baik dan menghasilkan karya yang baik dan berkualitas untuk mendorong keberhasilan perusahaan. Karyawan PT. Arindo Pratama menunjukan performanya dalam menjalankan tugas agar mendapatkan penilaian yang baik, hal ini dapat menunjang karyawan untuk menjadi pandangan para pimpinan atas kenaikan jabatan para karyawan nantinya. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik ada peningkatan kinerja karyawan dimana pada tahun 2015 hanya 50% karyawan dengan kinerja sangat baik menjadi 71% karyawan dengan kinerja sangat baik. Akan tetapi, statistik ini menunjukkan pula bahwa masih ada faktor-faktor yang menghambat seluruh karyawan untuk memiliki kinerja sangat baik.

Meskipun kinerja karyawan terbilang baik namun pada kenyataannya dilapangan ketika peneliti melakukan observasi pada loket yang berada di Surakarta, beberapa kali terjadi kesalahan pada saat bekerja, sering terburu-buru dan seperti berputar-putar saat melayani konsumennya. Sehingga hal ini menjadi dasar peneliti untuk melakukan pengujian terkait kinerja perusahaan dengan cara melakukan wawancara kepada 10 karyawan PT. Arindo Pratama untuk mengetahui kesulitan karyawan selama bekerja di PT. Arindo Pratama yang menyebabkan masih adanya kinerja karyawan yang kurang baik dantidak baik dilapangan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa karyawan PT. Arindo Pratama merasa tuntutan tugas atau beban kerja yang diberikan sangat berat, dan karyawan harus mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga menyebabkan stres kerja sehingga . Jika ada karyawan yang tidak hadir maka karyawan yang hadir harus menggantinya dengan menambah beban tugas dari karyawan yang tidak hadir. Selain itu permasalahan dalam keluarga mengganggu pikiran mereka saat mereka bekerja. Hal ini membuat mereka merasa cemas dan

waswas sehingga tidak fokus untuk memenuhi tanggungjawabnya dalam bekerja. Menurut Poltak (2016:472), stres merupakan kondisi ketegangan seseorang yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondusifitas seseorang. Stres bisa menyebabkan suatu dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis dalam diri seorang karyawan.

Peneliti melakukan pra-survei berupa wawancara pada 10 karyawan PT. Arindo Pratama untuk mengetahui hal-hal apa saja yang dirasakan oleh karyawan yang menghambat kinerja mereka dimana diketahui penyebab rendahnya kinerja karyawan. Pra-survei dilakukan adalah 10 karyawan dimana setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja menduduki posisi teratas dengan 9 jawaban. Kemudian lingkungan kerja menduduki posisi kedua dengan 7 jawaban, diikuti relasi dengan rekan kerja dengan 2 jawaban serta permasalahan pribadi dengan 2 jawaban.

Dari hasil pra-survei menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya indikasi stres kerja sebagai penghambat kinerja karyawan maka peneliti melakukan pra-survei lanjutan dengan meminta 10 karyawan tersebut mengisi kuesioner mengenai stres kerja yang dirasakan oleh mereka. Berdasarkan pra-survei lanjutan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan mengaggap beban yang diberikan berlebihan serta kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa benar adanya dari 10 karyawan itu mengalami stres kerja. Stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada.

Dari tingkat kehadiran karyawan PT. Arindo Pratama periode 2015 – 2020 bahwa absensi PT. Arindo Pratama masih berfluktuasi atau tidak stabil. Tingkat absensi sakit dan cuti memiliki jumlah paling tinggi. Tingkat absensi yang tinggi ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja ini menimbulkan stres kerja pada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan bebantugas yang diberikan. Ketidakhadiran karyawan ini merupakan keadaan yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Maka dari itu, karyawan akan mengalami beberapa gejalastres yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak akan mampu bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin stres bisa membuat karyawan menjadi sakit bahkan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati dalam (Ida Bagus 2019)). Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang (A Kouloubandi, 2012). Stres juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Harianto dalam (Ida Bagus, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *negative* antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, maka ada beberapa temuan terkait lingkungan kerja di PT Arindo Pratama. Di ruang kerja, dokumen-dokumen tidak tertata rapi dan ditata secara acak sehingga semua dokumen tertumpuk tidak beraturan dan menyebabkan tertumpuknya debu di lemari. Berdasarkan hasil observasi, ketika karyawan mencari dokumen maka karyawan akan kesusahan karena harus membongkar semua dokumen demi menemukan dokumen yang diinginkan dan dalam proses tersebut menyebabkan debu bertebaran di dalam ruangan sehingga para karyawan lain terganggu. Ketidakrapihan ini nampak menyebabkan gangguan bagi karyawan ketika berkerja. Selain itu, meja kerja yang dipakai oleh para karyawan juga tergolong kecil dimana para karyawan menggunakan computer sehingga meja tempat mereka berkerja hanya tersisa sedikit ruang kosong untuk menaruh dokumen. Para karyawan harus menaruh dokumen di lantai bila mereka memerlukan memeriksa dokumen atau ketika saat input data dari dokumen-dokumen fisik. Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi pula ditemukan bahwa tidak semua ruangan memiliki sirkulasi udara yang baik dimana tidak semua ruangan memiliki jendela sehingga ruang kerja yang tidak memiliki jendela nampak tidak ada sirkulasi udara yang baik. Beberapa temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja para karyawan masih belum nyaman. Lingkungan kerja yang akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

2. Kajian Pustaka

2.1 Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) , menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok karyawan di mana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

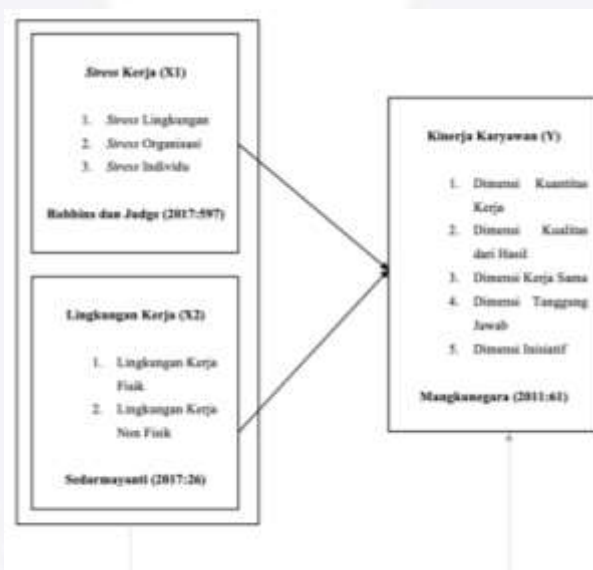
2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori – teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini berasal dari alat ukur variabel yang diteliti penulis. Variabel (X1) stres kerja yang meliputi : stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu. Variabel (X2) lingkungan kerja yang meliputi : lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Variabel (Y) kinerja karyawan yang meliputi : kuantitas kerja, kualitas dari hasil, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Berdasarkan definisi diatas maka berikut adalah kerangka pemikiran dari penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja (Variabel X) Terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y) PT. Arindo Pratama”.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Olahan Penulis 2021

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2017:13) menyatakan, “Penelitian kuantitatif adalah salah satu bentuk penelitian yang datanya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengukuran data skala *likert*. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan pengolahan data menggunakan *statistical product and service solution* (SPSS), dimana data yang diolah

dikonversi dari nilai ordinal ke nilai interval dengan menggunakan *methode successive interval* (MSI).

3.1 Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arindo Pratama yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengumpulan sample yang dipakai penelitian ini merupakan metode sample jenuh atau *non-probability sampling*.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Menurut uji pada penelitian ini secara menyeluruh, diketahui bahwa variabel stres kerja berada dalam kategori baik dengan skor 74,28%. Menurut hasil selanjutnya pada variabel lingkungan kerja berada dalam kategori baik dengan skor 68,68%. Hasil uji terakhir pada variabel kinerja karyawan berada dalam kategori baik dengan skor 64,32%.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Nilai r tabel untuk $n = 70$, dengan signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh angka 0,2352 (Sugiyono, 2013: 121).

a. Uji Validitas Variabel X1 Stres Kerja

Hasil pengujian uji validitas data menggunakan *software IBM (SPSS) v.23* pada variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 1

TABEL 1.
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Hasil
X.1.1	0,482	0,2352	VALID
X.1.2	0,44	0,2352	VALID
X.1.3	0,4	0,2352	VALID
X.1.4	0,764	0,2352	VALID
X.1.5	0,439	0,2352	VALID
X.1.6	0,704	0,2352	VALID
X.1.7	0,637	0,2352	VALID
X.1.8	0,493	0,2352	VALID
X.1.9	0,57	0,2352	VALID
X.1.10	0,61	0,2352	VALID
X.1.11	0,665	0,2352	VALID
X.1.12	0,753	0,2352	VALID
X.1.13	0,405	0,2352	VALID
X.1.14	0,507	0,2352	VALID
X.1.15	0,688	0,2352	VALID
X.1.16	0,602	0,2352	VALID
X.1.17	0,587	0,2352	VALID
X.1.18	0,652	0,2352	VALID
Total	1	0,2352	VALID

Sumber : Olah Data IBM (SPSS) v.23 (2021)

b. Uji Validitas Variabel X2 Lingkungan Kerja

Hasil pengujian uji validitas data menggunakan *software* IBM (SPSS) v.23 pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 2

TABEL 2.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Hasil
X.2.1	0,537	0,2352	VALID
X.2.2	0,411	0,2352	VALID
X.2.3	0,558	0,2352	VALID
X.2.4	0,274	0,2352	VALID
X.2.5	0,389	0,2352	VALID
X.2.6	0,484	0,2352	VALID
X.2.7	0,518	0,2352	VALID
X.2.8	0,433	0,2352	VALID
X.2.9	0,578	0,2352	VALID
X.2.10	0,536	0,2352	VALID
X.2.11	0,633	0,2352	VALID
X.2.12	0,779	0,2352	VALID
X.2.13	0,451	0,2352	VALID
X.2.14	0,536	0,2352	VALID
X.2.15	0,712	0,2352	VALID
X.2.16	0,425	0,2352	VALID
X.2.17	0,302	0,2352	VALID
X.2.18	0,318	0,2352	VALID
X.2.19	0,445	0,2352	VALID
X.2.20	0,321	0,2352	VALID
X.2.21	0,446	0,2352	VALID
X.2.22	0,514	0,2352	VALID
Total	1	0,2352	VALID

Sumber : Olah Data IBM (SPSS) v.23 (2021)

c. Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Hasil pengujian uji validitas data menggunakan *software* IBM (SPSS) v.23 pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3

TABEL 3.
Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Hasil
Y.1	0,464	0,2352	VALID
Y.2	0,461	0,2352	VALID
Y.3	0,449	0,2352	VALID
Y.4	0,255	0,2352	VALID

Y.5	0,576	0,2352	VALID
Y.6	0,578	0,2352	VALID
Y.7	0,581	0,2352	VALID
Y.8	0,614	0,2352	VALID
Y.9	0,49	0,2352	VALID
Y.10	0,439	0,2352	VALID
Y.11	0,783	0,2352	VALID
Y.12	0,582	0,2352	VALID
Y.13	0,28	0,2352	VALID
Y.14	0,338	0,2352	VALID
Y.15	0,387	0,2352	VALID
Y.16	0,327	0,2352	VALID
Y.17	0,508	0,2352	VALID
Y.18	0,482	0,2352	VALID
Y.19	0,742	0,2352	VALID
Y.20	0,729		VALID
Total	1		VALID

Sumber : Olah Data IBM (SPSS) v.23 (2021)

4.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian uji reliabilitas data menggunakan *software* IBM (SPSS) v.23 pada ketiga variabel dapat dilihat pada tabel 4

TABEL 4.
Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres kerja	0,881	Reliabel
Lingkungan kerja	0,844	Reliabel
Kinerja karyawan	0,847	Reliabel

Sumber : Olah Data IBM (SPSS) v.23 (2021)

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

TABEL 5.
Output SPSS Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2768,229	2	1384,114	33,089	,000 ^b
Residual	2802,597	67	41,830		

Total	5570,826	69			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil olahan SPSS v.23 (2021)

Pada tabel 5 dapat dilihat Fhitung bernilai 33,089 dengan tingkat signifikansi 0,00. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,089 > 3,14$) dan tingkat signifikansinya $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen.

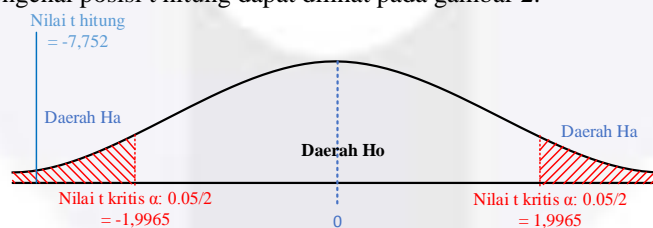
TABEL 6.
Output SPSS Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	62,156	5,816		10,687	,000		
Stres Kerja	-,722	,093	-,696	-7,752	,000	,932	1,074
Lingkungan Kerja	,371	,084	,396	4,410	,000	,932	1,074

Sumber : Hasil olahan SPSS v.23 (2021)

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa :

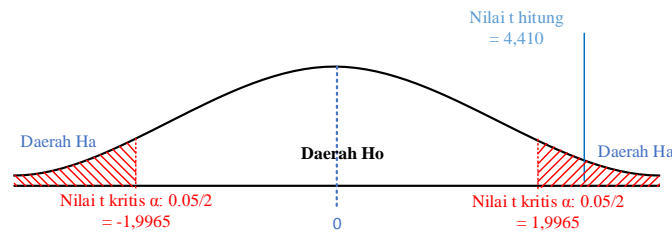
- a. Variabel Stres Kerja (X.1) memiliki t hitung (-7,752) > t tabel (-1,196) yang berarti posisi nilai t hitung berada didaerah penolakan dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja (X.1) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk lebih detail mengenai posisi t hitung dapat dilihat pada gambar 2.



Posisi T hitung pada Kurva Distribusi (1)

Gambar 2. Output SPSS Uji T

- b. Variabel lingkungan kerja (X.2) memiliki t hitung (4,410) > t tabel (1,9965) yang berarti posisi nilai t hitung berada didaerah penolakan dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (X.2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk lebih detail mengenai posisi t hitung dapat dilihat pada gambar 3.



Posisi T hitung pada Kurva Distribusi (2)

Gambar 3. Output SPSS Uji T

4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya, semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2014:134).

TABEL 7.
Output SPSS Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,705 ^a	,497	,482	6,46760	1,446

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2020

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,705 dan Rsquare (R^2) adalah sebesar 0,497. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Cara untuk menghitung Rsquare menggunakan koefisien determinasi (K_d) dengan rumus sebagai berikut:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

$$K_d = 0,497 \times 100\%$$

$$= 49,7\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Stres kerja karyawan di PT. Arindo Pratama dari hasil perhitungan sudah dalam kategori baik
- Lingkungan kerja karyawan PT. Arindo Pratama dari hasil perhitungan sudah dalam kategori baik
- Kinerja karyawan PT. Arindo Pratama dari hasil perhitungan berada dalam kategori cukup baik.

- d. Terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arindo Pratama .
- e. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arindo Pratama .
- f. Variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arindo Pratama .

5.1 Saran

5.1.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk perbaikan perusahaan dari kekurangan yang ada yaitu sebagai berikut:

- a. Saran yang pertama yaitu untuk variabel stres kerja, pada poin pernyataan terdapat salah satu poin dengan nilai tertinggi mengenai “Saya merasa lingkungan ekonomi seperti tingkat inflasi, tingkat bunga, dan kurs rupiah akan mempengaruhi perusahaan”, dimana karyawan merasa tidak tenang mengenai hal tersebut, hal ini bisa menjadi perhatian bagi perusahaan untuk memberikan pengetahuan ataupun wawasan bahwa perusahaan dapat menangani pengelolaan dengan baik jika hal tersebut benar terjadi agar karyawan tidak memikirkan hal tersebut dan merasa lebih tenang agar dapat lebih fokus dalam melakukan tugasnya.
- b. Saran kedua yaitu untuk variabel lingkungan kerja, pada beberapa poin pernyataan terdapat salah satu poin pernyataan dengan nilai terendah mengenai “Saya merasa perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menghindarkan bunyi mesin-mesin agar jauh dari tempat karyawan menyelesaikan pekerjaan”, dimana berarti karyawan masih merasakan gangguan kebisingan dari mesin-mesin yang beroperasi, hal ini bisa menjadi pertimbangan perusahaan untuk meminimalisir gangguan tersebut, bisa dengan melakukan penyekatan antara ruang karyawan dengan mesin, penataan ulang layout kerja ataupun dengan memberikan karyawan peralatan *safety* seperti *earplugs* atau *earmuffs*.
- c. Saran ketiga yaitu untuk variabel kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan perhatian khusus perusahaan terkait respon atau jawaban dari karyawan, terutama pada poin-poin pernyataan yang memiliki nilai rendah sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk melakukan perbaikan dengan harapan kinerja karyawan dapat terus meningkat. Salah satu poin terendah dari pernyataan terdapat pada pernyataan ke 20 mengenai “Saya mempunyai gagasan dan ide ide yang dapat dijalankan pada saat bekerja”, hal ini cukup riskan, dimana tanpa adanya gagasan ide saat bekerja, perusahaan tidak akan mengalami peningkatan kinerja, sehingga perlu adanya fasilitas tambahan dari perusahaan terkait motivasi ataupun pelatihan kepada karyawan, agar karyawan mampu melakukan *improvement* dalam pekerjaannya.

5.1.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Melakukan penelitian sejenis, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- b. Melakukan penelitian terhadap faktor-faktor diluar faktor yang diteliti oleh peneliti yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian.

Referensi

- A Kouloubandi, F. (2012). *Analysis the relationship between job stres, intrinsic motivation, & employees in Islam republic of Iran Railways Organization.*
- Ida Bagus, A. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DESTINATION ASIA BALI.

. *E-Jurnal Management*.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: SalembaEmpat.

Poltak, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pratama, P. A. (2020). *Arindo Corp*. Retrieved from Kantor Pusat Resmi PT. Arindo Pratama : <https://arindo.net>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.