

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Susi Handayani, Raihanah Daulay

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: susihandayani@umsu.ac.id

Abstrak

Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tekanan dapat berasal dari lingkungan kerja yang tidak nyaman yang akhirnya dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Bank Sumut Medan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 120 orang. Teknik analisis data penulis menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan/pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t dan F untuk menguji hipotesis penelitian dan determinasi. Hasil pengujian secara membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi lingkungan kerja dan stress kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah “faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan sifat seseorang, dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013 hal 157) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tersebut dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. 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 stress. 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 stress apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada (Rachel, 2018). Dengan fenomena diatas maka dipilih judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan”

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis penelitian korelasional yang bersifat asosiatif. Menurut Kaufman dalam (Juliandi, A., Irfan., 2015) penelitian korelasional tujuannya adalah untuk memahami hubungan antar variabel. Melalui penelitian terdapat banyak teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT.Bank Sumut Utama Medan yang berjumlah 120 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu jumlahnya sama dengan jumlah populasi.(Sugiyono, 2016)

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara (interview), adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.
3. Pertanyaan (Quistioner), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden

Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier berganda, sebelumnya diuji dulu menggunakan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesisnya digunakan uji t dan F. dan untuk melihat kontribusi variable diuji dengan menggunakan koefisien Determinasi

Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa lingkungan kerja sangat mendukung dan diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Nilai t_{hitung} sebesar 4,003 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat dari adanya lingkungan kerja yang baik, tata ruang kerja yang baik, pencahayaan yang baik dan keamanan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan efek yang baik bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja merupakan suatu hal yang pasti dan harus lebih diperhatikan, baik dari tata ruang, pencahayaan dan keamanan maupun karyawan, tugas utama setiap organisasi sendiri adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan M. Alwy Purnama (2015) (Jasman Saripuddin, 2017), (Nela Pima Rahmawanti, 2014), (Lestary, 2017) menyatakan dalam kesimpulannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa stres kerja yang dialami karyawan tidak berpengaruh x dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Nilai t_{hitung} sebesar 0,109 dengan probabilitas sig 0,914 lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Adanya pengaruh stres kerja terhadap karyawan terlihat dari adanya stres yang dialami seseorang karyawan dalam mencapai target, frustrasi, merasa ada persaingan yang tidak sehat, merasa diperlakukan kurang adil, tetapi itu tidak mengganggu karyawan dalam mendapat hasil yang lebih baik.

Mangkunegara (2013, hal 157) dia mengatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, dimana stres kerja yang berlebihan akan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini didukung oleh penelitian Dwi Septiatio (2010), (Jasman Saripuddin, 2017), (Hidayah & Sutopo, 2014), (Rachel, 2018), (Claudia, 2016), (Ade Agus Diama Purwa Diputra, 2019).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif, negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan perusahaan dan semakin rendah pula stres kerja yang dialami karyawan sehingga

berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan., (Bismala, L. Ariyanti,. N., Farida., 2017),(Astuti., R., & Lesmana., O., P., 2018)

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja merupakan suatu hal yang pasti dan disadari oleh karyawan, baik dari perusahaan maupun karyawan, tugas utama setiap organisasi sendiri adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa stres kerja yang dialami karyawan sedikit pengaruhnya dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif, negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf α 0,05, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan maka semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai kaitannya dengan stres kerja, karena keberhasilan perusahaan dalam membuat nyaman dalam bekerja tergantung kepada tata ruang dan dekorasi serta sirkulasi dan keamanan dan bagaimana mengurangi stres dalam diri setiap karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Daftar Pustaka

- Ade Agus Diama Purwa Diputra. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Astuti., R., & Lesmana., O., P., A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bismala, L. Ariyanti,. N., Farida., T. (2017). *Prilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Claudia. (2016). Stres Kerja Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Danamon, Tbk Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04).
- Hasibuan, S. M. & Bahri, S. (2018). (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayah, S., & Sutopo. (2014). Peran Budaya Organisasional Islami Dalam Membentuk Perilaku Prestatif Di Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, (36), 1–14.
- Jasman Saripuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418–429.
- Juliandi, A., Irfan., & M. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.

- Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nela Pima Rahmawanti. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(2).
- Rachel, N. M. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Robbin S.P. (2006). *Prilaku Organisasi* (10th Ed.). Jakarta: Pt. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.