
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DURAQUIPT CEMERLANG DEPOK

Amanda

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

amanda@gmail.com

Article Info

Keywords:

Job Stress; Work Environment;
Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

Abstract

The purpose of this research is to find out whether work stress and the work environment influence employee performance at PT. Duraquipt Cemerlang Depok. The method used is quantitative. The sampling technique used random sampling with reference to the Slovin formula with a population of 175 and a significance level of 5%, from the calculation results the sample was obtained as many as 122 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. Work stress has a positive and significant effect on performance, this can be seen from (0.000) being greater than 0.05 and the t-count (4.590) being greater than the t-table (1.98), meaning a decrease in performance for PT employees. Duraquipt Cemerlang can be affected by increased work stress in employees. The work environment has a positive and significant effect on performance, this can be seen from (0.000) being smaller than 0.05 and the t-count (5.697) being greater than the t-table (1.98), meaning an increase in performance for PT employees. Duraquipt Cemerlang is influenced by a good work environment. Work stress and the work environment simultaneously have a significant effect on the performance of PT employees Brilliant Duraquipt.

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan pada masa sekarang ini mungkin saja timbul berbagai macam pertentangan-pertentangan dan perselisihan baik antara pegawai dengan pemimpin hal ini mungkin terjadi karena adanya tuntutan-tuntutan yang berbeda-beda pada setiap jenis pekerjaan yang ditangani sumber daya manusia yang bermacam-macam sifat dan perilaku sehingga mungkin stress pada karyawan. Oleh karena itu

kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian dengan cara melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman menjalani pekerjaannya dan menjalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja menurut Wilson Bangun (2012:234) mengatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

PT. Duraquipt Cemerlang sebuah perusahaan joint venture dibidang manufaktur pompa air untuk pemenuhan kebutuhan pompa. Strategi PT. Duraquipt Cemerlang adalah mengembangkan kawasan perumahan dan untuk berinvestasi di properti komersial yang terletak di kawasan yang memiliki pertumbuhan tinggi.

Dalam melakukan pekerjaan, sarana pendukung sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja untuk menunjang tugas pokok dan fungsi di kantor PT. Duraquipt Cemerlang Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Duraquipt Cemerlang Tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Menurut Prabu (2013: 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2012), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis yaitu terlalu banyaknya beban tugas yang diberikan kepada pegawai, jam kerjanya terlalu panjang, tuntutan yang terlalu

berlebihan dan faktor struktur organisasi yang sangat membebani kinerja pegawai sehingga menimbulkan stres kerja yang dialami oleh para karyawannya dan ditambah lagi lingkungan yang kurang nyaman dan kurang efektif sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan yang kurang efektif pula. Dari uraian di atas sehingga penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah apakah stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duraquipt Cemerlang

II. METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duraquipt Cemerlang sebanyak 175 orang.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah didasarkan pada metode Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2017:82), probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun penentuan sampel diukur dengan menggunakan rumus slovin, dengan populasi sebanyak 175 dan taraf signifikansi sebesar 5%, dari hasil perhitungan mendapatkan sampel sebanyak 122.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kajian study pustaka dan study lapangan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variable independen (X) dan variable dependen (Y).

**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.417	.407	3.010	1.864

- Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA
- Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji statistic yang ditunjukkan pada table 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.646 dan bernilai positif. Artinya variable Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan masuk dalam kategori KUAT (0.60 - 0.799).

b. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja kerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 < 1$).

Berdasarkan table diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0.646 sama dengan 64.6% berarti hubungan antara variable stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duraquipt Cemerlang. memiliki hubungan yang erat. Nilai Adjusted R Square 0.407 berarti 40.7% kinerja Project Metland Puri PT Metropolitan Land, Tbk dapat di jelaskan oleh variable stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 59.3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, pengembangan karier dan sebagainya.

c. Uji Pengaruh Serempak (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).

**Hasil Uji F Signifikansi Simultan (UJI-F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.124	2	386.062	42.604	.000 ^b
	Residual	1078.343	119	9.062		
	Total	1850.467	121			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

Tabel diatas mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 42.604 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) adalah 3.07. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan Project Metland Puri PT Metropolitan Land, Tbk. Artinya variable-variabel bebas yaitu stres kerja dan lingkungan kerja dapat saling mendukung secara bersama- sama (simultan) dalam mempengaruhi variable terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti di mana H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT. Duraquipt Cemerlang.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.213	8.213			2.337	.021
STRES KERJA	.361	.361	.347		4.590	.000
LINGKUNGAN KERJA	.451	.451	.430		5.697	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1) Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih besar dari 0.05 dan t-hitung (4.590) lebih besar dibandingkan t-tabel (1.98), artinya penurunan kinerja pada karyawan PT. Duraquipt Cemerlang dapat dipengaruhi oleh meningkatnya stress kerja pada karyawan.

2) Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung (5.697) lebih besar dibandingkan t-tabel (1.98) artinya peningkatan kinerja pada karyawan PT. Duraquipt Cemerlang. dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 24.

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS 24, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.213	3.514		2.337	.021
STRES KERJA	.361	.079	.347	4.590	.000
LINGKUNGAN KERJA	.451	.079	.430	5.697	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada kolom kedua (unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai b1 variabel stres kerja sebesar 0.361 nilai b2 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0.451 dan nilai konstanta (a) adalah 8.213 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Stres Kerja

X2 = Lingkungan kerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi ε = Standar error

$$Y = 8.213 + 0.361X_1 + 0.451X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) = 8.213 ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan maka variabel kinerja akan bernilai 8.213.
- b. Koefisien β_1 (X_1) = 0.361 menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat satu-satuan maka kinerja akan menurun dengan syarat variabel lain nilainya tetap.
- c. Koefisien β_2 (X_2) = 0.451 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.

IV. KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih besar dari 0.05 dan t-hitung (4.590) lebih besar dibandingkan t-tabel (1.98), artinya penurunan kinerja pada karyawan PT. Duraquipt Cemerlang dapat dipengaruhi oleh meningkatnya stress kerja pada karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung (5.697) lebih besar dibandingkan t-tabel (1.98) artinya peningkatan kinerja pada karyawan PT. Duraquipt Cemerlang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik.

Stress kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duraquipt Cemerlang. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai Fhitung $>$ Ftable ($42.604 > 3.07$). Untuk kontribusi variable bebas terhadap terikat didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.407 atau 40.7% artinya kontribusi variable-variabel bebas mempunyai sumbangsih terhadap variable terikat sebesar 40.7% dan sisahnya 59.3% adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel stres kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan PT. Duraquipt Cemerlang. Dengan nilai koefisien korelasi 0.646 yang masuk pada kriteria KUAT (0.60 - 0.799).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H., & Zulkifli (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 7(2).
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka. Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Dharma, A. (2015). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now*, fourth edition. Mc Graw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Idris, A. (2016). *Ekonomi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Jogjakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kusniawati, A., Nurhayati., & Herlina, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal ilmu manajemen*, 1(1).
- Maduningtias, L. (2020). The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). *PINISI Discretion Review*, 1(2), 65. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.13046>.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Minggu, M.M., Lengkong, V.P.K., & Rumokoy, F.S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. 7(1).
- Nugrahaningsih, H., & Julaela (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*. Vol. 4, No. 1.
- Pramadita. A.A.G.O., & Surya, I.B.K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(8).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Z. V. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.



- Robert & Bacal. (2016). *Performance Management*. Jakarta: GPU
- Sari, I.K., & Sofyan. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. 3(1).
- Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline And Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2015). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Yuliana M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*. 3(3).
- Zahara, R.N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 1(2).