

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINTAS SAMUDRA JAYA EXPRESS WARU SIDOARJO

Kurniawan Bagus Galiztan (1211600238)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

kurniawanbagus603@gmail.com

Dr. Hj. Sumiati, MM

sumiatife@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan dengan populasi sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan penyebaran angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisiensi determinasi dan uji hipotesis yang digunakan adalah uji T dan uji F.

Hasil hipotesis uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji T yang memiliki nilai T_{hitung} sebesar 2,572 lebih besar daripada T_{tabel} dengan nilai 1,6720 atau $2,572 > 1,6720$ dan nilai signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitasnya ($0,013 < 0,05$). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji T yang memiliki T_{hitung} sebesar 3,814 lebih besar daripada T_{tabel} dengan nilai 1,6720 atau $3,814 > 1,6720$ dan nilai signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitasnya ($0,000 < 0,05$). Lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji F yang memiliki nilai F_{hitung} sebesar 11,473 dengan nilai signifikan lebih kecil daripada probabilitasnya ($0,000 < 0,05$)

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. LINTAS SAMUDRA JAYA EXPRESS WARU SIDOARJO

This study aims to determine the effect of the Work Environment and Work Stress on employee performance at PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo. The study was conducted on all employees with a population of 60 respondents. Data collection methods used are using questionnaires (questionnaires). Data analysis techniques used in this study were instrument test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing used were T test and F test.

Hypothesis T test results show that the work environment has a significant effect on employee performance which is shown from the results of the T test which has a T value of 2,572 greater than T table with a value of 1,6720 or $2,572 > 1,6720$ and a significant value smaller than the probability value ($0,013 < 0,05$). Job stress has a significant effect on employee performance as indicated by the results of the T test which has count value of 3,814 greater than T table with a value of 1,6720 or $3,814 > 1,6720$ and a significant value smaller than the probability value ($0,000 < 0,05$). Work environment and work stress have a significant simultaneous effect on employee performance. This can be shown from the F test which has a F count of 11,473 with a significantly smaller value than the probability ($0,000 < 0,05$).

Keywords : Work Environment, Work Stress. Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini sangat berpengaruh dalam pencapaian sebuah tujuan organisasi/perusahaan. Perencanaan suatu tujuan perusahaan akan dicapai apabila terdapat sumber daya manusia yang baik. Suatu tujuan tidak akan mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari seorang karyawan meskipun peralatan dan mesin-mesin yang dimiliki perusahaan-perusahaan sangat canggih, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam roda perubahan yang terjadi di sebuah organisasi atau perusahaan.

Marwasyah (2010) menjelaskan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber

daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pembangunan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki skill kemampuan dalam menjalankan kerjanya, mengingat karyawanlah yang menentukan sukses atau tidaknya sebuah roda perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat diukur dengan kinerja dari karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mendorong kemajuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor tingkat keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan adalah kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas disini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana sedang bekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Setiap pegawai merasakan stres dalam pekerjaannya, banyak pegawai mengeluh tentang pekerjaan, atasannya, dan bawahannya yang mengakibatkan stres kerja. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang maksimal agar tujuan perusahaan tercapai, termasuk PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa layanan pengiriman barang. Perusahaan dalam bidang jasa tersebut memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten. Hal utama yang harus diperhatikan

dalam kinerja karyawannya adalah komunikasi dikarenakan perusahaan ekspedisi berhubungan langsung dengan beberapa pihak penyaluran barang oleh karena itu karyawan yang memiliki komunikasi yang baik pelayanan penyaluran barang akan lancar. Dalam uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo dan diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar lebih maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memiliki rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo ?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2014) menyatakan bahwa pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Lingkungan Kerja

Menurut Aslinda (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja didalam menjalankan tugas-tugasnya. Baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyangkut secara fisik, penataan ruangan, lokasi organisasi atau perusahaan serta suasana kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sri Widodo (2016) indikator-indikator yang akan mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.
2. Pengaturan suhu udara ditempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Kebisingan di tempat kerja.
5. Sirkulasi udara di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau-bauan di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.

Stres Kerja

Sondang P Siagian (2016) menyatakan stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun luarnya.

Faktor Stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013) ada beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan
Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang berasal dari lingkungan luar.
2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja.

3. Faktor Individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri.

Indikator Stres Kerja

Ada beberapa indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2015) sebagai berikut :

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

Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016) menjelaskan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam suatu harinya.
3. Pelaksanaan Tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah di jelaskan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

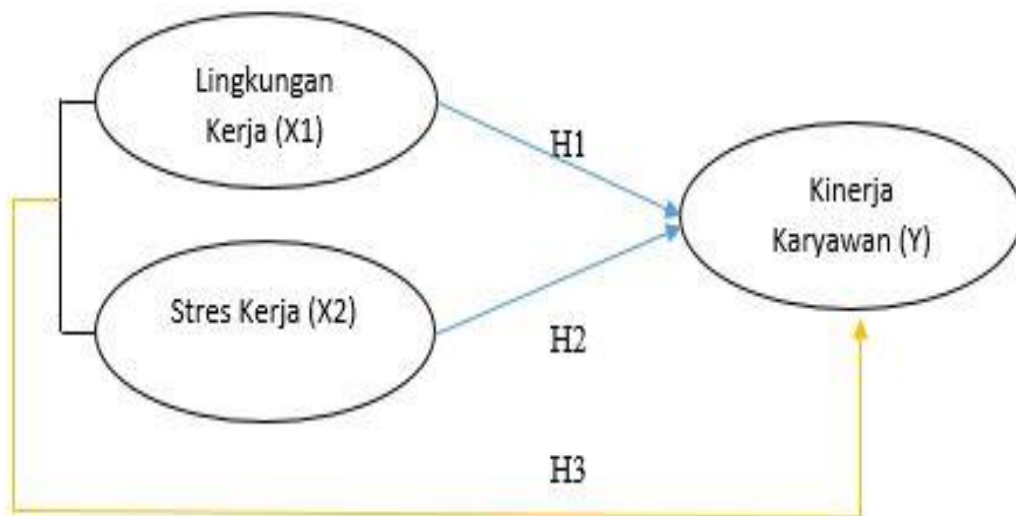
H1 : Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan serta tujuan yang hendak dicapai untuk mengaju hipotesis. Penelitian yang akan digunakan dalam metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah dan angka-angka yang

relevan dengan topik penelitian dan dapat di input dalam bentuk statistik yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam metode penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo. dengan sampel 60 responden karyawan PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

a. Variabel Independent

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa variabel bebas/independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas.

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa variabel dependen sering disebut variabel output, criteria, konsuken. Dalam bahasa indonesia sering disebut variabel terikat.

Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) adalah keadaan dimana karyawan memiliki rasa akan keadaan lingkungan kerjanya yang akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.
2. Stres Kerja (X2) adalah keadaan dimana karyawan memiliki rasa ketegangan yang akan mempengaruhi emosi dan rasa berfikir dan kondisi seorang karyawan.
3. Kinerja Karyawan (Y) adalah keadaan dimana karyawan memiliki rasa kesuksesan seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugas sesuai yang di harapkan.

Proses Pengolahan Data

1. Editing
2. Coding Data
3. Tabulasi

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisiensi determinasi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2018) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) adalah uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel dependen.

Uji Heteroskedastistas

Menurut Ghazali (2018:137) uji *heteroskedastistas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedastistas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Perumusan persamaan regresi linier sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b_1 = Koefisiensi Regresi pertama

b_2 = Koefisiensi Regresi kedua

X_1 = Variabel Independen pertama

X_2 = Variabel Independen kedua

e = error / variabel pengganggu

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018) Koefisiensi Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mendekati angka satu merupakan model regresi yang baik karena hampir sama variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

Uji Hipotesis

Uji T

Menurut Ghazali (2018:179) menjelaskan bahwa uji ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tahap-tahap pengujian Uji T sebagai berikut :

a. Menentukan H_0 dan H_a

1) H_0 : hipotesis yang hendak diuji apakah suatu parameter sama dengan nol.

$$H_0 : b_i = 0$$

2) H_a : hipotesis alternative apakah suatu parameter tidak sama dengan nol.

$$H_a : b_i \neq 0$$

a) Menentukan signifikansi α : 0,05%

b) Kesimpulan

1) $P \text{ value} < 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2) $P \text{ value} > 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Menurut Ghazali (2018:179) menjelaskan bahwa Uji statistika F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan

menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dapat diketahui ternyata responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang dengan presentase 70,0% , sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan presentase 30,0%.

Dapat diketahui ternyata responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 46,7%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 29 orang dengan presentase 35,0 % dan responden dengan usia 41-55 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 18,3%.

Dapat diketahui ternyata responden dengan pendidikan SMU sebanyak 28 orang dengan presentase 46,7%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 21 orang dengan presentase 35,0%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 10 orang dengan presentase 16,7% dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan presentase 1,7%.

Dapat diketahui ternyata responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 23

orang dengan presentase 38,3%, responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 41,7%, dan responden dengan masa kerja 6-11 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 20,0%.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian 60 responden variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,2542.

Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji reabilitas dari variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Alpha Cronbach's lebih besar nilai 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov mendapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,066 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada hasil uji multikolinearitas variabel menunjukkan nilai VIF sebesar 1,007 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai 10,00 atau $1,007 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan dari hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ dimana nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja sebesar (0,278), variabel stres kerja sebesar (0,772) dan variabel kinerja karyawan sebesar (0,051) maka bisa disimpulkan bahwa dari hasil uji diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perumusan persamaan regresi mempunyai nilai sebagai berikut : $Y = 1,224 + 0,212(X1) + 0,365(X2)$
Keterangan :

α = Bilangan Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,224 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja tidak ada kenaikan atau nilai kedua variabel konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,224

β_1 = Koefisiensi regresi dari variabel lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisiensi regresi sebesar 0,212. Dengan ini nilai koefisiensi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,212 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

β_2 = Koefisiensi regresi dari variabel stres kerja (X2)

Stres kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisiensi regresi sebesar 0,365. Dengan ini nilai koefisiensi menunjukkan bahwa variabel stres kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,365 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,536 yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 53,6% yang artinya cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dijelaskan oleh variabel

lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Berdasarkan hasil yang dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan *output* tersebut dapat kita lihat t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom(df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Untuk mencari t_{tabel} rumusnya adalah $Df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6720. Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Uji variabel lingkungan kerja (X1)

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan

H_{o1} : Tidak ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan

H_{o1} diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_{o1} ditolak dan H_{o1} diterima

H_{a1} diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak

Dapat disimpulkan bahwa dari variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai signifikan 0,013.

Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai $0,013 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 2,572 dengan t_{tabel} 1,6720. Jadi pada tabel diatas menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji variabel stres kerja (X2)

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan

H_{o2} : Tidak ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan

H_{o2} diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_{o2} ditolak dan H_{o2} diterima

H_{a2} diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak

Dapat disimpulkan bahwa dari variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 3,814 dengan t_{tabel} 1,6720. Jadi pada tabel diatas menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F Test dengan $\alpha = 5\%$, $Df 1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ (N1), $Df 2 = n - k = 60 - 3 = 57$ (N2) dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 sehingga variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai F_{hitung} sebesar 11,473 dengan nilai probabilitasnya (sig) 0,000. Nilai F_{hitung} (11,473) > F_{tabel} (3,16), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 maka H_{03} ditolak H_{a3} diterima, yang berarti adanya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan dari peneliti sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator yang paling dominan tinggi yaitu “Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja” dan “Penerangan / Pencahayaan di tempat kerja. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa penerangan atau pencahayaan yang ada di perusahaan sudah cukup menerangi karyawan saat bekerja dan karyawan juga sudah terjamin lingkungan kerjanya aman dan nyaman oleh perusahaan.

2. Variabel stres kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator yang paling dominan tinggi yaitu “Struktur Organisasi” dan “Kepemimpinan Organisasi”. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi di dalam perusahaan yang tidak jelas akan mengakibatkan stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan dan kepemimpinan organisasi atau perusahaan yang terbang pilih ataupun pilih kasih akan mengakibatkan ketegangan sesama karyawan dan akan menimbulkan stres kerja kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

3. Variabel dependen kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh hal tersebut dapat dilihat dari indikator yang paling dominan tinggi yaitu “Kualitas Kerja” dan “Tanggung Jawab”. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja sangat dibutuhkan dalam diri seorang karyawan dikarenakan perusahaan harus mempunyai karyawan dengan memiliki kualitas kerja yang mumpuni sehingga akan berdampak pada kemajuan perusahaan dan tanggung jawab seorang karyawan sangat diperlukan dikarenakan tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan sangat diperlukan untuk kelancaran sebuah pekerjaan atau produksi sebuah perusahaan tersebut apabila dari kedua

indikator yang paling dominan itu dapat diatasi maka perusahaan akan mempunyai dampak baik dalam dalam produksi maupun pekerjaanya.

4. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui variabel yang paling dominan adalah variabel stres kerja dikarenakan stres kerja memiliki dampak sangat tinggi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian diatas, dapat di kemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Lintas Samudra Jaya Express Waru Sidoarjo diharapkan agar dapat memperbaiki kembali lingkungan kerjanya dengan lebih baik lagi dengan menerapkan prosedur sesuai dengan indikator lingkungan kerja dan selalu memperhatikan stres kerja dengan membuat program konseling untuk karyawan setiap sebulan sekali sehingga stres kerja dapat di minimalisir serta dapat dikurangi.

2. Bagi karyawan hendaknya selalu memiliki rasa kesadaran tinggi terhadap lingkungan kerja serta selalu meminimalisir terjadinya stres kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menggunakan waktu seefisien mungkin.

Bagi peneliti lain diharapkan untuk melakukan penelitian yang sejenis agar dapat mengembangkan faktor-faktor

yang lain dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aslinda, 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe**. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.

Edy, Sutrisno, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Ghozali, Imam, 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Marwansyah, 2010. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Bandung : Alfabeta.

Marwansyah, 2014. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Bandung : Alfabeta.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. **Organizational Behavior Edition 15**. New Jersey : Pearson Education.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2015. **Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas**. Penerjemah : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : PT. Salemba Empat.

Sri Widodo. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi**. Bandung : Manggu Media.

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

A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Bandung: PT. Remaja Rosda karya.

Afandi, Pandi, 2016. **Concept &
Indicator Human Resources
Management for Management
Research.** Yogyakarta : Deepublish.