

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD ANEKA PLASTIK CABANG KEROBOKAN SINGARAJA

L.A.M.M Dewi¹, N.M.D.A Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: thiaamyra1903@gmail.com, dwi.mayasari@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh (1) lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner, observasi dan dokumentasi kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja, dengan objek penelitian lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dikarenakan menggunakan seluruh jumlah karyawan pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja yang berjumlah 37 orang. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Hasil penelitian menunjukkan (1) lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, stres kerja

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) work environment and work stress on employee performance, (2) work environment on employee performance, and (3) work stress on employee performance. This research is a causal quantitative research design. Data were collected through questionnaires, observation and documentation then analyzed using multiple linear regression analysis. The subjects in this study were all employees of UD Aneka Plastik Kerobokan Singaraja Branch, with the object of research being the work environment, work stress, and employee performance. This research is a population study because it uses the entire number of employees at UD Aneka Plastik Kerobokan Singaraja Branch, totaling 37 people. The data source used is primary data. The results showed (1) work environment and work stress have a significant effect on employee performance, (2) work environment has a positive and significant effect on employee performance, (3) work stress has a positive and significant effect on employee performance

Keywords : *work environment, employee performance, work stress.*

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan atau bisnis tentunya memerlukan faktor yang bisa memengaruhi bagaimana perusahaan tersebut dalam menjalankan manajemennya. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Sebagai salah satu elemen utama yang ada dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memerlukan sistem manajemen yang baik agar kinerja perusahaan bisa berjalan dengan optimal. Dengan adanya manajemen SDM yang terorganisir, upaya perusahaan untuk mencapai target organisasi akan menjadi lebih mudah untuk bisa dicapai. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan diminta agar dapat memperhatikan kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Di Kota Singaraja terdapat beberapa toko grosir besar yang bisa menguasai pangsa pasar bahkan toko tersebut telah mampu untuk mengirimkan barangnya hingga ke luar daerah/kota. Salah satu toko grosir yang dimaksud adalah UD Aneka Plastik. Toko grosir ini memiliki dua cabang, yaitu yang pertama di Jalan Hasanudin dan yang kedua di Jalan Raya Kerobokan Singaraja. Berbeda dengan cabang pertamanya, pada cabang kedua ini tidak hanya menjual jenis plastik saja tetapi juga berbagai macam kebutuhan pokok seperti, berbagai jenis *snack* atau makanan ringan, minuman, rokok, bahan kue, dan keperluan lainnya yang ditujukan tidak hanya kepada masyarakat sekitar tetapi juga kepada para konsumen yang memiliki usaha dagang untuk nantinya barang tersebut dapat diperjualkan kembali dengan harga di atas harga belinya. Berdasarkan hasil perbandingan dengan toko grosir besar lainnya yang ada di Singaraja, ditemukan hasil bahwa UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja masih belum berhasil dalam mencapai standar pengiriman barang yang telah ditentukan. Hal tersebut dilihat dari pencapaian pengiriman barang yang tercapai hanya sebanyak 494 toko dalam sebulannya, sedangkan target standar pengiriman yang telah ditetapkan oleh pihak toko adalah sebanyak 540 sehingga capaian kinerja karyawan masih belum maksimal. Penurunan hasil kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja dan stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2002) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, gaji, stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Hal ini didukung oleh penelitian Shinta (2020) bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lindu, dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2002: 11) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja para karyawan masih kurang kondusif dilihat dari hubungan karyawan yang kurang harmonis dan kurangnya komunikasi diantara rekan kerja, sehingga tidak terjalin komunikasi yang baik dalam suasana kerja tertentu yang mengakibatkan sering terjadinya *miss communication* diantara karyawan. Sedarmayanti (2011: 21) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ghozali (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Lindu, dkk (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Mangkunegara (2011: 179) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika bekerja akan sangat memengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja mengalami perasaan stres atau tertekan yang diakibatkan karena adanya beban kerja yang berlebih dan juga waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan perasaan yang dialami tersebut, karyawan sering kali merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan yang mengakibatkan kinerjanya menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Erisna (2018) bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Ahmad, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

2. Metode

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif kausal. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social*

Science) version 25 for Windows. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dari dua variabel bebas, diantaranya yaitu lingkungan kerja dan stres kerja terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja, sedangkan objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), serta kinerja (Y) karyawan pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan sebanyak 37 orang.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian harus memenuhi syarat reliabilitas dan validitas agar menghasilkan penelitian yang valid atau akurat. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, begitu sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2005). Instrument dapat dikatakan valid apabila $p\text{-value} < \alpha$ (α) 0,05, begitu juga sebaliknya. Menurut (Ghozali, 2011: 47) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari analisis regresi linier berganda pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science) version 25 for Windows*, diperoleh hasil perhitungan seperti pada Tabel 1.

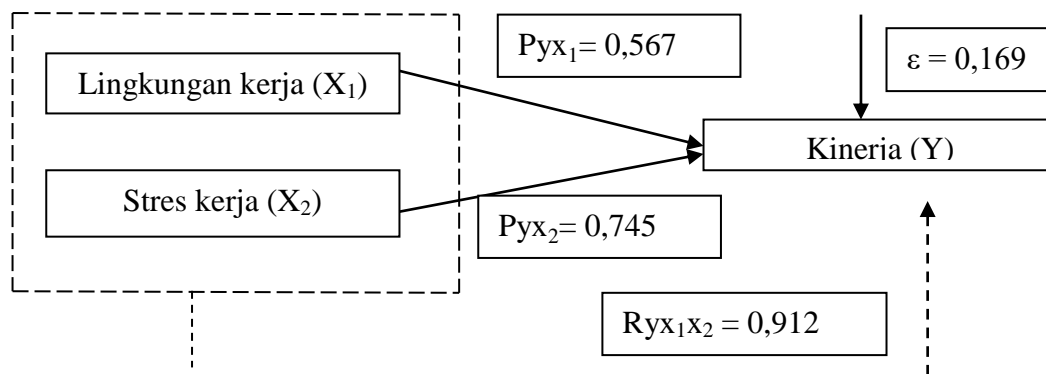
Tabel 1. Ringkasan Hasil *Output* SPSS tentang Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Parameter	Nilai	P-Value	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
$R_{yx_1x_2}$	0,912	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.
$R^2_{yx_1x_2}$	0,831	-	-	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh simultan dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 83,1%.
ϵ	0,169	-	-	-	Besar sumbangan dari pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap kinerja yaitu sebesar 16,9%.
P_{yx_1}	0,567	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 56,7%.
$P^2_{yx_1}$	0,321	-	-	-	Besar sumbangan pengaruh parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 32,1%.
P_{yx_2}	0,745	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar 74,5%
$P^2_{yx_2}$	0,555	-	-	-	Besar sumbangan pengaruh

Parameter	Nilai	P-Value	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
					parsial dari stres kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 55,5%.
A	4,088	0,004	-	Signifikan	Bisa memprediksi
β_1	0,502	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi
β_2	0,531	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda yang telah dipaparkan pada Tabel 1, maka diperoleh struktur struktur dari hubungan lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) seperti pada Gambar 1.



Keterangan: ———> : Pengaruh Parsial
- - - - -> : Pengaruh Simultan

Hipotesis penelitian pertama “Ada pengaruh simultan dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $R_{yx_1x_2} = 0,912$ dengan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan sumbangan pengaruh hanya sebesar 83,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya sebesar 83,1 kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Sedangkan pengaruh variabel lain di luar lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) adalah sebesar 16,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara signifikan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $P_{yx_1} = 0,567$ dengan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$, dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka menolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan sumbangan pengaruh sebesar 32,1%, sehingga hipotesis kedua penelitian ini diterima.

Hipotesis ketiga “Ada pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $P_{yx_2} = 0,745$ dengan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 55,5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagan (2002) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, gaji, stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kajian empiris yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Ghazali (2019) dengan hasil penelitian bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2020) bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja. Hal tersebut berarti apabila lingkungan kerja kondusif dan aman akan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja para karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh pendapat dari Sedarmayanti (2011: 21) yang mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Pendapat tersebut juga sejalan dengan Reksohadiprodjo (2000) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan memengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ghazali (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erisna (2018) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lindu, dkk (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat dari beban kerja yang diberikan akan dapat memengaruhi kinerjanya, sehingga perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para karyawan. Stres tidak muncul begitu saja namun penyebab munculnya stres umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor stres kerja. Hasil penelitian dari Demak, dkk (2021) menyatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Erisna (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Ahmad, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja
- 2) Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja.
- 3) Stres kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja.

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu (1) Bagi pemilik toko UD Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja, yang perlu dilakukan adalah harus lebih bisa untuk memperhatikan karyawannya misalnya seperti melakukan

pengawasan dan memberikan arahan kepada karyawan untuk menuju kearah yang lebih baik, agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Suasana atau lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan sangat membantu karyawan untuk bisa menghasilkan hasil kerja yang maksimal, maka dari itu pengawasan kerja sangat perlu dilakukan guna mengetahui bagaimana perkembangan yang dialami karyawan selama bekerja. Selain itu, terkait dengan beban kerja dan waktu kerja yang diberikan kepada para karyawan agar dipertahankan sehingga karyawan tidak akan merasa kewalahan dan bahkan tertekan dengan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan merasa nyaman ketika bekerja hal tersebut dapat mendorong karyawan tersebut untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain atau lebih mengembangkan lagi penelitiannya terkait variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan subjek penelitian yang berbeda sehingga dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih dalam lagi.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, dkk. 2019. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No.3.
- Arikunto, Suharsini. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Erisna. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Communication TDC (Telkomsel Distribution Center)*. Penelitian. Universitas Bandar Lampung.
- Ghozali, Imam. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pancasakti Tegal*. Penelitian. Universitas Pancasakti Tegal.
- Lindu, dkk. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*. Vol. 8, No. 1.
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. S.2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. Hal. 11.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama
- Shinta, Tiara. 2020. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru*. Skripsi Publikasi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Siagian, S.D. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi