

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TERUSAN ANAK NEGERI DI PANGKALAN KERINCI

RESTI RIANDI, JOKO SEPRANTI HARDI

STIE Persada Bunda
riandiresti@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at PT Terusan Anak Negeri in Pangkalan Kerinci. The population in this study were 80 employees of PT Terusan Anak Negeri in Pangkalan Kerinci. This research method is quantitative with data collection techniques using questionnaires and the data is analyzed by multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the contribution of work stress and work environment to employee performance is 68.5%. And simultaneously the variables of work stress and work environment simultaneously influence employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Work Stress, Work Environment.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan datanya dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,5%. Serta secara simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Stres kerja, Lingkungan Kerja.

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan dari manajemen keorganisasian yang focus pada unsure sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsure manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi.

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kita lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapakan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan fikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologi dan biologis bagi karyawan. Stress merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Disisi lain stress kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Philip L. Rice, penulis buku stress dan Helth, seseorang dapat juga menjadi penyebab stress kerja. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan

juga individu, oleh karenanya diperlukan kerja sama anatr kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika area kerja tidak nyaman, panas, udara kurang memadai, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup dan nyaman. Karena lingkungan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

PT Terusan Anak Negeri adalah perusahaan yang bergerak sebagai *man power* untuk mengambil data pengukuran kayu yang masuk ke pabrik, tugas karyawan mengukur muatan kayu diatas truk untuk pengambilan data, data tersebut akan di konfersikan kedalam bentuk kubikasi sesuai jenis kayu. Kayu yang masuk kepabrik ada 2 jenis yaitu *Acacia* dan *Eucalyptus*, sesuai peraturan yang berlaku di Pemerintah dan perusahaan. Data akan diserahkan kepada TUK (tata usaha kayu) dimana tugas ini harus terukur dalam memberi informasi. Pekerjaan ini bertujuan untuk memastikan keakuratan data sebagai supporting pengambilan data di lapangan dengan data dari asal kayu berada TPK (tempat tumpukan kayu) di sektor. PT Terusan Anak Negeri mengalami masalah terkait kinerja karyawan dimana hasil penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat di tabel berikut.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Terusan Anak Negeri Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Nilai Evaluasi (%)	Predikat	Keterangan
1	2016	86	88,3	B	Baik
2	2017	84	76,6	C	Cukup
3	2018	85	80,6	B	Baik
4	2019	85	80,5	B	Baik
5	2020	80	75,6	C	Cukup

Keterangan: A(95-100), B(85-94), C(75-84), D(<74)

Sumber:PT. Terusan Anak Negeri, 2021

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat adanya fluktuasi kinerja karyawan PT Terusan Anak Negeri daritahun 2016 sampai dengan tahun 2020. Adapun yang menjadi aspek penilaian kinerja tersebut adalah tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu dan hubungan antara rekan kerja. Rata- rata hasil evaluasi paling tinggi hanya 88,3 % dengan kategori/ predikat B. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum pernah mencapai predikat A selama lima tahun terakhir. Terkait penurunan kinerja dicurigai variable penyebabnya adalah stress kerja. Kelelahan tersebut membuat hubungan antar karyawan kurang baik, sehingga jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan karyawan saling menyalahkan antar individu. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres adalah sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketenangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan, dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Dampak terhadap karyawan itu sendiri adalah tingkat kelelahan karyawan semakin tinggi dan ini bisa menjadi alasan kayawan untuk berhenti bekerja, dampak terhadap karyawan

adalah semakin tinggi tingkat stres karyawan dalam menjalankan tugasnya maka perilaku yang mereka tunjukkan juga kurang baik terhadap sesama rekan kerja, sedangkan dampak kepada organisasi akan menyebabkan ketidakpuasan kerja, loyalitas terhadap atasan menurun, tingkat kehadiran karyawan rendah yang mengakibatkan kekurangan personil dalam melakukan pekerjaan. Dari fenomena terjadi dapat dijelaskan bahwa karyawan PT Terusan Anak Negeri stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dan dorongan kinerja bisa dilihat dari masih banyak permasalahan dalam bekerja pada karyawannya belum cukup baik.

Faktor kedua yang dirasa membuat kinerja menurun adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif. Seperti lingkungan yang berdebu, kemudian udara panas serta asap yang dirasa membuat kurang nyaman dalam bekerja dan hal ini dirasa turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Terusan Anak Negeri. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan. Pekerjaan PT Terusan Anak Negeri bergerak di bidang manpower. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, kegiatan lingkungan kerja para karyawan belum mendukung untuk bekerja dengan nyaman, area kerja yang berdebu, pencahayaan dan juga lingkungan sesama rekan kerja juga bisa berakibat kinerja menurun dan masih minimnya untuk bekerja secara *team work*, sehingga membatasi pekerjaan. Apa lagi pekerjaan yang berdekatan dengan banyaknya lalu lintas kendaraan dengan lokasi kerja. Hal dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan gairah karyawan untuk bekerja, di lingkungan kerja yang kurang nyaman bisa mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan PT Terusan Anak Negeri.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang dahulunya ditempatkan kerja yang baik serta kondisi lingkungan dan orang-orang yang baik berkualitas kerjanya sangat memungkinkan dalam bekerja dapat bekerja dengan baik, sebaliknya apabila karyawan tersebut ditempatkan di lingkungan kerja yang buruk dengan orang-orang yang bermalasan malasan maka akan berpengaruh kepada karyawan tersebut yang awalnya bekerja dengan baik menjadi ikut bermalasan sehingga produktivitasnya menurun.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di PT Terusan Anak Negeri bahwa lingkungan kerja masih terlihat individualisme masing-masing bagian, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, menghidari sesama rekan kerja, bermain handphone, tidak peduli akan pekerjaan mengakibatkan produktivitas bekerja akan semakin berkurang akibat pekerjaan tidak sehat lagi. Dengan adanya permasalahan lingkungan kerja ini, maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja karyawan yang merasa lingkungan yang diterapkan PT. Terusan Anak Negeri berbeda dengan lingkungan yang biasa diterapkan dalam kehidupan sehari-harinya akan sulit menerima lingkungan kerja tersebut. Masalah-masalah pelaksanaan lingkungan kerja tersebut, menyebabkan karyawan merasa lingkungan kerja yang kurang terlaksana dengan baik. Jika kondisi ini terus dibiarkan, dikhawatirkan akan berdampak pada pencapaian kepuasan kerja, serta pencapaian kinerja karyawan. Bayangkan saja, jika ruang tidak nyaman, panas kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, hubungan kerja antara atasan dan bawahan kurang baik, hubungan antar karyawan kurang dekat, tata kerja terlalu padat.

B. Metodologi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT Terusan Anak Negeri yang beralamat di jalan Lintas Timur, jalan Pemda gang Plamboyan Desa Pangkalan Kerinci, Kecamatan Kerinci Kota, Kabupaten Pelalawan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November-Januari 2021.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Stress Kerja (X_1) menghasilkan uji t dengan t hitung = $-3,683 < t$ tabel 1.991 dengan Sig. $0,000 < 0,005$. Artinya stress kerja berpengaruh negative namun signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja (X_2), menghasilkan t hitung = $11,936 > t$ tabel 1.991, dengan Sig. $0,000 < 0,005$. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji F adalah nilai F_{hitung} adalah 86,747 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.12. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,747 > 3,12$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.685	6.963

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi dapat dijelaskan hasil regresi memberikan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,685, artinya 68,5% variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel Stress Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), sedangkan 31,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negative namun signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Terusan Anak Negeri di Kerinci, hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja memiliki nilai rata-rata dengan kategori cukup baik, namun dari pemaparan distribusi data indikator ketersediaan waktu yang tidak proposional untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,10. Karyawan merasa waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan, hal ini perlu dibenahi dengan cara melakukan pekerjaan sesuai standar prosedur pekerjaan dan menentukan rencana kerja yang baik agar pekerjaan selesai dengan waktu yang tepat.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil $t_{hitung} -3,683 < t$ tabel 1.991 dengan Sig. $0,000 > 0,005$. Artinya stress kerja berpengaruh negative namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja sesungguhnya berasal dari dalam diri karyawan tersebut, apabila karyawan memiliki semangat tinggi untuk bekerja maka indikator yang dipaparkan tidak menjadi tolak ukur baku dalam meningkatkan kinerja. Kemudian stress kerja mesti dikelola dengan baik dan hal ini menjadi tugas setiap karyawan. Semakin tinggi stress kerja semakin negatif hasil kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci, hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata dengan kategori baik, namun dari pemaparan data indikator keamanan ditempat kerja, sebesar 3,83 secara empiris para karyawan memberikan aspirasi mengenai keamanan dalam bekerja baik dari segi fisik juga dalam pelaksanaan bekerja masih harus diperketat. Mulai dari keamanan parkir, loker, topi, sepatu, seragam, sarung tangan, alat kerja dan seluruh perkakas yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan pekerjaan dilapangan.

Hasil Uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 11,936 > t$ tabel 1.991, dengan Sig. $0,000 > 0,005$. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bahwa lingkungan yang nyaman dan para rekan kerja yang saling tolong menolong akan menciptakan suasana bahagia dalam bekerja.

3. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci. Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa kinerja karyawan berdasarkan penjabaran distribusi data mendapatkan nilai rata-rata keseluruhan kategori baik, namun dalam penjabaran angket masih terdapat responden menjawab cukup setuju pada setiap pernyataan. Efektifitas menjadi indikator paling kecil nilai rata-ratanya sebesar 3,96. Sehingga dapat disimpulkan efektifitas menjadi peran penting dalam mencapai kinerja, karyawan yang sering izin, cuti dan sakit tidak dapat bekerja dengan baik.

Hasil analisis berganda menghasilkan nilai sebesar $Y = 41.734 - 0,170X_1 + 0,883 X_2$ yang artinya bahwa setiap penambahan satuan koefisien regresi variabel bebas tanpa menambah nilai variabel lainnya maka kinerja bertambah sesuai dengan angka satuan setiap variabel. Hasil menjelaskan bahwa uji F memiliki nilai sebesar F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,12. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,747 > 3,12$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Stress Kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan semakin baik Stress Kerja dan lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Perhitungan Koefisien Determinasi memberikan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,685, artinya 68,5% variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel Stress Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), sedangkan 31,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Penelitian ini melanjutkan penelitian terdahulu oleh Indah Liana Sari, Victor PK Lengnkong, Jantje L sepag tahun 2018 dengan judul Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai (X_1) signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$. Nilai (X_2) signifikansi p-value = $0,012 < 0,05$, maka X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Nilai F_{hitung} ($50,754$) $> F_{tabel}$ ($2,706$), tingkat kekeliruan 5% Hal ini berarti bahwa variabel X_1 , X_2 mampu menjelaskan variasi pada Y. Hasil koefisien determinasi (R^2), menunjukkan X_1 , X_2 memberikan kontribusi 47% terhadap Y.

Adapun perbedaan hasil kontribusi antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu karena jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian berbeda dengan penelitian terdahulu, selain itu jumlah item pernyataan atas angket yang disebar juga berbeda, namun dari hasil keseluruhan bahwa variabel Stress Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hasil yang penulis dapatkan mendekati angka 1 pada nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 68,5%.

D. Penutup

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Stress Kerja berpengaruh negatif namun signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci. Stress Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Terusan Anak Negeri di Pangkalan Kerinci.

Daftar Pustaka

- Deli Apika.2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Stres Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II*.Fakultas Ekonomi Dan IlmuSosial, Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau (UIN).
- Deni Sulistiawan, dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MulawarmanSamarinda.
- D. Goni, David, dkk. 2019. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 8(6): Universitas Sam Ratulangi Manado.