

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WENANGCEMERLANG PRESS*THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. WENANGCEMERLANG PRESS*

Oleh :

Indah Liana Sari¹
Victor P. K. Lengkong²
Jantje L. Sepang³¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹indah.liana02@gmail.com²kanakaisar@yahoo.com³jantjesepang@yahoo.com

Abstrak : Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wenangcemerlang Press, dengan jumlah sampel 70 orang. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t, sedangkan untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda (*Multi Regression Test*). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 21. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Secara parsial variabel stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} 0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dilihat dari tingkat signifikansi $p\text{-value} 0,012 < 0,05$.

Kata Kunci : stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract : The role of human resources will greatly determine the success and mission set by the company. The better the quality of human resources owned by the company will be the better the performance of the company itself. The purpose of this study is to determine the effect of job stress and work environment on employee performance. This research was conducted at PT. Wenangcemerlang Press, with a sample size of 70 people. Test tool used for Reliability test. Hypothesis test used is F test and t test, for data used Multiple Linear Regression (*Multiple Regression Test*). The statistical calculation is done by using SPSS 21 computer program. From the research result, it can be seen that job stress variable and work environment are simultaneously and partially significant to employee performance. This is based on multiple regression analysis with $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Partially job stress variable (X_1) significant to employee performance (Y) with significance level $p\text{ value } 0,000 < 0,05$. Work environment variable (X_2) is partially significant to work performance (Y) seen from $p\text{-value} significance level 0,012 < 0,05$.

Keywords : job stress, work environment, employee performan

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Didalam suatu organisasi atau perusahaan, masalah kinerja sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012 : 10).Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Dalam upaya untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia, didalam perusahaan perlu ada pengelolaan sumber daya manusia yang tujuannya untuk membentuk kinerja karyawan yang efektif dan efisien.Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :saji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2002).

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh :

1. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan/simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press
2. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Handoko (2003:5) mengemukakan bahwa “manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu organisasi dan masyarakat”.

Stres Kerja

Stress kerja telah disebut sebagai flu kerja di era ekonomi berbasis pengetahuan ini (Lu, 2006 dalam Huanmin Yan 2016). Stres kerja adalah salah satu masalah umum yang dihadapi karyawan dengan frekuensi yang meningkat. Baru-baru ini stres kerja menjadi epidemi di lingkungan kerja (Ugur Yozgat et al., 2013).

Lingkungan Kerja

Supardi (2003: 37), mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan (Timpe 1992:31). Sedangkan kinerja karyawan merupakan kesuksesan yang dicapai individu dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain.

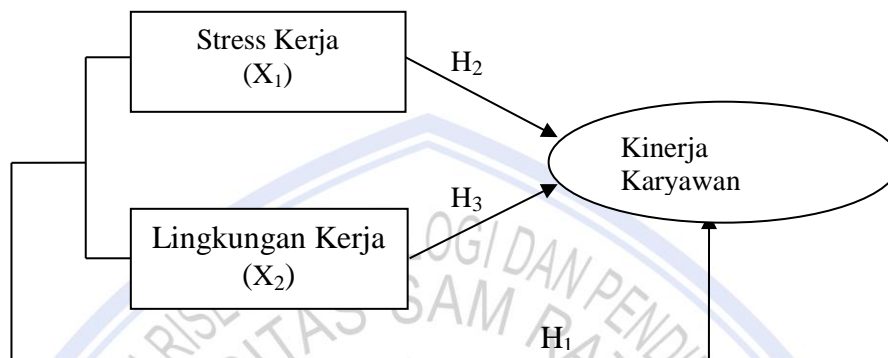
Penelitian Terdahulu

Rama Difayoga (2012), dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stress kerja, serta variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang.

Sri Rahayu Muhammad (2016), dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sulistiawati Paita (2015), dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ : Diduga Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan/simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.
- H₂ : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.
- H₃ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012 :112). Oleh karena itu penelitian ini ingin mengkaji pengaruh atau hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.

Tempat dan Waktu

Lokasi atau tempat penelitian adalah letak suatu penelitian dilaksanakan untuk mempermudah penelitian dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT. Wenangcemerlang Press yang berlokasi di Graha Pena Jl. Babe Palar No. 62. Lama waktu penelitian ini yaitu 5 bulan dari bulan Mei-September 2017.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja di PT. Wenangcemerlang Press dengan jumlah 70 pegawai. Sampel adalah bagian dari populasi dengan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012 : 116). Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh (sensus), karena jumlah dari populasi relatif kecil atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah keseluruhan sampel yaitu 70 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik :

1. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada responden untuk diisi.
3. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Nugroho, 2011 : 92). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji linier berganda di uji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

Keterangan:

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk x_1

β_2 = Koefisien regresi untuk x_2

ϵ = Standar error

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas (*Validity Test*)

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2011:134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,5 atau lebih (paling kecil 0,5), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
Stres Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,002	Valid
	$X_{1.5}$	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid
	$X_{2.2}$	0,000	Valid
	$X_{2.3}$	0,001	Valid
	$X_{2.4}$	0,000	Valid
	$X_{2.5}$	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{.1}$	0,000	Valid
	$Y_{.2}$	0,000	Valid
	$Y_{.3}$	0,003	Valid
	$Y_{.4}$	0,000	Valid
	$Y_{.5}$	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 21 Tahun (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas (*Reability Test*)

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Anggit Astianto, 2014).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronch Alpha	Keterangan
1.	Stress Kerja (X_1)	0,733	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	0,659	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,739	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 21 Tahun (2017)

Pada tabel 2 dapat diketahui nilai Reliabilitas (*Alpha Cronbach*) tiap variabel. Untuk variabel stres kerja (X_1) nilai *alpha cronbach* sebesar 0,733 untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,659 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,739. Karena nilai dari setiap pernyataan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyaan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ sehingga dinyatakan Reliabel. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2001), bahwa pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Jadi dapat dikatakan seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

Uji Asumsi Klasik

Uji melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi, antara lain:

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1,976	2,397		,825	,413		
1 Stres Kerja	,484	,105	,492	4,593	,000	,689	1,451
LingkunganKerja	,369	,143	,277	2,582	,012	,689	1,451

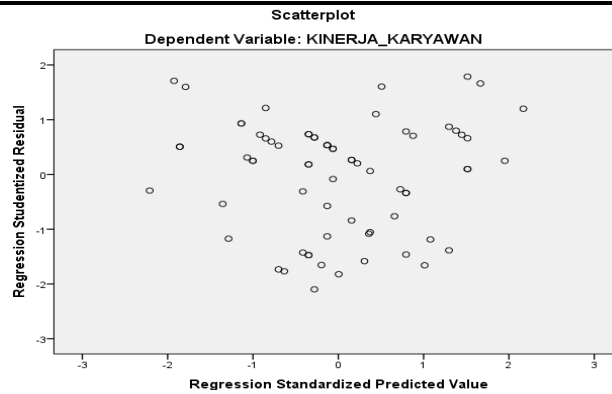
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 21 Tahun (2017)

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan hasil pada tabel 3 dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolineraritas jika nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineraritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

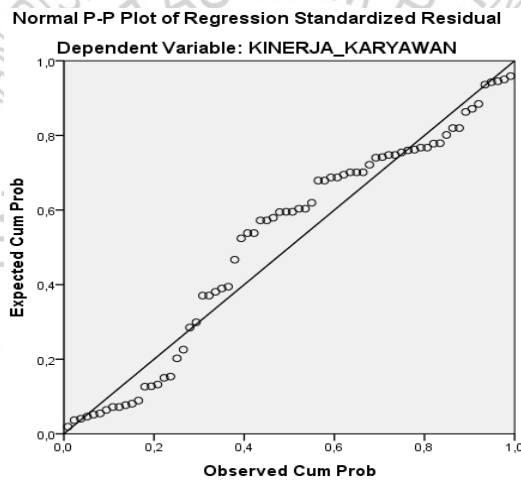
Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (Anggit Astianto, 2014).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Olahan SPSS 21 Tahun (2017)

Pada gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
 Sumber : Data Olahan SPSS 21 Tahun (2017)

Pada gambar 3 menunjukan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,686 ^a	,470	,455	1,825	1,829

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 21 Tahun (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 21* seperti yang ada pada tabel 4 diatas maka dapat dilihat nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,686 artinya hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supranto 2011 : 37), dengan menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum y_1 + \beta_2 \sum y_2 + \beta_3 \sum y_3}{\sum y_2}$$

R^2 = berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$

$R^2 = 1$ berarti persentase sumbangan x_1 x_2 terhadap naik turunnya Y sebesar 100% dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi variabel Y.

$R^2 = 0$ berarti regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan terhadap Y.

Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana digambarkan kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat (Y), sedangkan sisa persentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebaliknya semakin kecil persentasenya maka semakin kecil kontribusi atau peran ketiga variabel bebas (X_1 dan X_2) dalam mempengaruhi variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil tabel 4 Nilai R Square adalah 0,470 atau 47% artinya pengaruh semua variabel bebas stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel independen kinerja karyawan sebesar 47% dan sisanya sebesar 53% di pengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 21* seperti pada tabel 3 maka di dapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,976 + 0,484X_1 + 0,369X_2$$

Model regresi $Y = 1,976 + 0,484X_1 + 0,369X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) kinerja karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (β) dari nilai variabel independen tersebut.

Hasil tersebut mengandung arti :

1. Konstanta (β) sebesar 1,976 memberikan pengertian jika stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 1,976 satuan.
2. Jika nilai β_1 yang merupakan koefisien korelasi dari stres kerja (X_1) sebesar 0,484 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel stres kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,484 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika β_2 yang merupakan koefisien korelasi dari lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,369 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji F (Secara Simultan)

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), yang akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	198,197	2	99,098	29,751	,000 ^b
1	Residual	223,175	67	3,331		
	Total	421,371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 21 Tahun (2017)

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 21 didapatkan dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa stres kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada pegawai PT. Wenangcemerlang Press.

Uji t (Secara Parsial).

Dari hasil uji t pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa stres kerja (X_1) signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji t dilihat bahwa lingkungan kerja (X_2) signifikansi $p\text{-value} = 0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press dengan nilai koefisien yang signifikan.

Pengaruh model penelitian dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji korelasi sebesar 68,6%. Sedangkan berdasarkan uji determinasi adalah sebesar 47%, dan 53% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan (Roring., Soegoto. 2014) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Biro Umum Sekda Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja mempengaruhi kinerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Dampak stress kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para pegawai oleh dari itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya antara lain yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar pegawai tersebut yaitu dengan dukungan sosial (*social support*). Hasil penelitian ini menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Tamauka Marsello Giovanni, 2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Chadek Novi Charisma Dewi, 2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang

meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan (Nitisemito, 2000).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,012. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rama Difayoga, 2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan oleh (Sri Rahayu Muhammad, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wollah., Soegoto., & Dotulong 2015) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Mengingat stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, maka pihak management PT. Wenangcemerlang Press, perlu memperhatikan pemberian jumlah pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan di perusahaan sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diteliti oleh peneliti lainnya, sehingga ada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto A. 2014. Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No, 2014. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/572/0> Diakses Tanggal 07 Juli 2017.
- Charisma Dewi.2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BagianTenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara.*e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)*.<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/viewFile/3380/2752> Diakses Tanggal 22 Mei 2017.
- Difayoga R. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang)*Jurnal Undip Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015*.<http://eprints.undip.ac.id/45385/>Diakses Tanggal 07 Agustus 2017.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikas Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Paita S. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.683-69*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9562> Diakses Tanggal 02 Juni 2017.
- Roring M. Yonatan., A. S. Soegoto. 2014. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.2 No.3 (2014) ISSN 2303-1174, Hal.1359-1368*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5843> Diakses Tanggal 18 Desember 2017.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sri Rahayu M. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal.045-05*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558> Diakses Tanggal 22 September 2017.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tamauka M. G. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 90-98*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9319> Diakses Tanggal 16 September 2017.
- Timpe, Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ugur Yozgat dkk. 2013. Job Stress And Job Performance Among Employees In Public Sector In Istanbul: Examining The Moderating Role Of Emotional Intelligence. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813005922> Diakses Tanggal 12 September 2017.
- Wollah, Dessy C., A. S. Soegoto., & L. Dotulong. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Karyawan PT. BPR Millenia Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.4 Desember 2015 Hal.169-177*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10641> Diakses Tanggal 18 Desember 2017.
- Yan, Xie. 2016. How Does Auditors' Work Stress Affect Audit Quality? Empirical Evidence From The Chinese Stock Market In China. *Journal Of Accounting Research* 9 (2016) 305-319. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755309116300235> Diakses Tanggal 15 September 2017.