

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan

Victor Rio Walewangko

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
walewangkovictor@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of work environment and work stress on employee performance, work environment and work stress at PT. Wahana Wirawan (Nissan Datsun Martadinata Manado). The data used in this research is descriptive data. The analytical tool used is structural equation analysis (SEM). The software used to do the analysis is SmartPLS software version 3.0. PLS (Partial Least Square). The results showed the work environment variable (X1) had a relationship of 0.249 with Work Stress (X2). While the work environment variable (X1) has a relationship of 0.449 with Employee Performance (Y). And the variable Job Stress (X2) has a relationship of 0.603 with Employee Performance (Y). It is also influenced by the productivity generated by an employee in completing work according to work standards and more time. In addition to the ability to understand job assignments, trust and opportunities from the leadership of the organization are needed. By giving more time and full trust from the leadership, being able to make an employee become more confident, full of experience, able to face all the work.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan stress kerja pada PT. Wahana Wirawan (Nissan Datsun Martadinata Manado). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis persamaan struktural (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan analisis adalah software SmartPLS versi 3.0. PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan sebesar 0,249 dengan Stres Kerja (X2). Sedangkan variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan sebesar 0,449 dengan Kinerja Karyawan (Y). Dan variabel Stres Kerja (X2) memiliki hubungan sebesar 0,603 dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal itu juga dipengaruhi oleh produktivitas yang dihasilkan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja dan waktu yang lebih. Selain kemampuan memahami tugas pekerjaan, diperlukan kepercayaan serta kesempatan dari pimpinan organisasi. Dengan memberikan waktu yang lebih serta kepercayaan yang penuh dari pimpinan, mampu menjadikan seorang karyawan menjadi lebih percaya diri, sarat pengalaman, mampu menghadapi segala pekerjaan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Fenomena memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan di lain pihak kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, maka

terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun.

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya

membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Tinjauan Pustaka

Dalam suatu organisasi atau sebuah perusahaan yang membuat perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Yuli (2005:89) mengemukakan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. 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. Kinerja kerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh stress kerja, stress merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan

individu beradaptasi pada lingkungan. Stress terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada “hukum Yerkes podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stress dan kinerja seperti huruf U terbalik “(mas”ud, 2002:20).

Peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdiansyah (2009) dalam Septianto (2010) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. George (2006:23) mengatakan bahwa, Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. (A.S Mandagi 2016)

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat (responsive) dan beradaptasi (adaptive) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumberdaya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan. Dalam era globalisasi seperti

sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang tergantung sampai seberapa keunggulan perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak.

Berkaitan dengan pentingnya masalah lingkungan kerja dan stress kerja, maka penulis menentukan objek penelitian pada PT. Wahana Wiriwan (Nissan Datsun Martadinata Manado), yakni merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang dealer mobil Nissan-Datsun. Sebagai perusahaan yang berskala besar, maka dituntut kinerja karyawan yang tinggi dari masing-masing karyawan dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stress kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Wahana Wirawan (Nissan Datsun Martadinata Manado)

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Dwi Septianto, 2010, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, stress kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.

Menurut Azazah Indriyani (2009) meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel stress kerja sebagai mediating variabel terhadap variabel kinerja. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yoanisa Mahardiani (2003). Penggunaan tenaga kerja outsourcing di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Menurut Inke Okta, Dampak negatif (*Distress*) yang diakibatkan oleh stress kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis. Gejala fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering timbulnya sakit kepala, sedangkan untuk gejala psikologis bisa berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain.

Menurut Sekar W. Putri (2015), Salah satu bentuk dukungan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Menurut Tri Diah Ningrum 2014, Suatu perusahaan tentu mengharapkan pegawai bekerja secara produktif, dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Namun

faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, tetapi masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Yacinda 2014, setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada PT. Wahana Wirawan (Nissa Datsun Martainata Manado) waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian diperkirakan kurang lebih 4 bulan mulai dari bulan April sampai dengan bulan Juli 2019. Untuk pelaksanaan penelitian didasarkan atas beberapa pertimbangan tertentu, unsur keterjangkauan lokasi oleh peneliti, baik dari segi tenaga, dana maupun dari segi efisiensi waktu.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan pada PT. Wahana Wirawan (Nissan Datsun Martadinta Manado) yakni berjumlah 50 orang karyawan. Sedangkan metode penarikan sampel yang di gunakan adalah metode sensus, dimana jumlah populasi yang ada dalam perusahaan tersebut, dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* adalah dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono dalam Hajar 2017:140). *Simple Random Sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Cara yang demikian dapat dilakukan bila anggota populasi dianggap

homogen. Teknik ini dapat digunakan jika jumlah unit sampling di dalam suatu populasi tidak terlalu besar.

Dalam penelitian ini, metode analisis data menggunakan *software SmartPLS versi 3.0*. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat digunakan dalam pengujian model pengukuran sekaligus model struktural. Model pengukuran ini biasanya digunakan untuk melihat hasil uji validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kasualitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

PLS merupakan metode analisis yang sifatnya *soft modeling*, sebab tidak mengasumsikan data harus sesuai dengan pengukuran skala tertentu, dengan kata lain jumlah sampel bisa dibawah 100. Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan yang berbasis kovarian ada pada penggunaannya.

Pada beberapa kasus penelitian, terdapat beberapa alasan yang mendasari digunakan metode PLS. Pertama, PLS merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi yang tidak harus besar. Kedua, PLS bisa digunakan PLS juga dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dianggap lemah, karena PLS dapat digunakan untuk memprediksi. Ketiga, PLS memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis *series ordinary least square* (OLS), sehingga efisiensi perhitungan algoritma. Dan yang keempat, PLS diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* dapat digunakan untuk menjelaskan perbedaan dari masing-masing variabel.

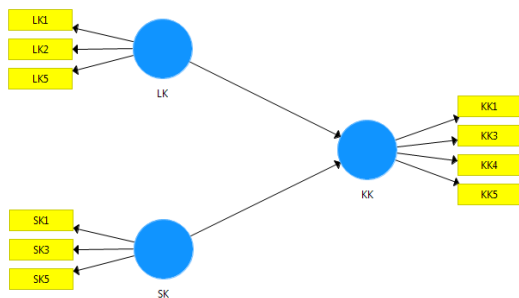
Analisis deskriptif adalah metode analisis empiris yang mendeskripsikan tentang informasi yang di dapat selama berada di lapangan. Selain itu, dapat memperoleh gambaran atau pun menguraikan sebuah data yang dikumpulkan

selama penelitian. Data yang diberikan oleh para responden, berasal dari penyebaran kuesioner yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya penulis mengolah data-data yang ada kaitannya dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

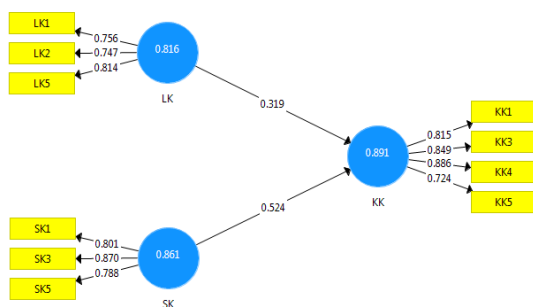
Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian model struktural dalam PLS, langkah-langkah yang bisa dilakukan dalam *Partial Least Square (PLS)*, yaitu meliputi:

1. Merancang Model Pengukuran (*outer model*)
2. Merancang Model Struktural (*inner model*)
3. Mengkonstruksi diagram jalur
4. Konversi diagram jalur ke sistem persamaan
5. Estimasi : koefisien jalur, *loading* dan *weight*
6. Evaluasi *goodness of fit (R Square)*
7. Pengujian hipotesis



Gambar Model Struktural Awal



Gambar *Output Calculate Algoritm (Akhir)*

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas ada dua macam, yaitu validitas konvergen dan diskriminan.

Outer Loading

Matriks	Kinerja Karyaw...	Lingkungan Ke...	Stres Kerja
KK1	0.815		
KK3	0.849		
KK4	0.886		
KK5	0.724		
LK1		0.756	
LK2		0.747	
LK5		0.814	
SK1			0.801
SK3			0.870
SK5			0.788

Gambar *Outer Model (Weights of Loading)*

Output diatas menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya, sebagai berikut:

- Indikator LK-1 (Keamanan kerja) memiliki hubungan sebesar 0,756 terhadap variabel X1 (Lingkungan Kerja);
- Indikator LK-2 (Hubungan antar karyawan) memiliki hubungan sebesar 0,747 terhadap variabel X-1 (Lingkungan Kerja);
- Indikator LK-5 (Perlakuan yang diterima) memiliki hubungan sebesar 0,814 terhadap variabel X-1 (Lingkungan Kerja);
- Indikator SK-1 (Intimidasi dan tekanan) memiliki hubungan sebesar 0,801 terhadap variabel X-2 (Stres Kerja);
- Indikator SK-3 (Tanggung jawab berlebih) memiliki hubungan sebesar 0,870 terhadap X-2 (Stres Kerja);
- Indikator SK-5 (Kurang Pengetahuan) memiliki hubungan sebesar 0,788 terhadap Kinerja Karyawan (X2);
- Indikator KK-1 (Kuantitas kerja) memiliki hubungan sebesar 0,815 terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Indikator KK-3 (Pengetahuan pekerjaan) memiliki hubungan sebesar 0,849 terhadap Kinerja Karyawan (Y);
- Indikator KK-4 (Kreativitas kerja) memiliki hubungan sebesar 0,886 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Indikator KK-5 (Kemampuan karyawan) memiliki hubungan sebesar 0,724 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uraian nilai diatas, maka dapat diketahui bahwa:

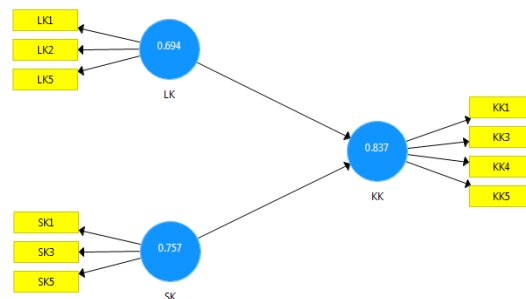
- Keamanan kerja, hubungan antar karyawan, suasana tempat kerja, dan perlakuan yang diterima sangat erat hubungannya dengan keadaan Lingkungan Kerja (X1), karena tingkat hubungan yang hampir mencapai 100%. Hal ini juga bisa dikarenakan telah terjalin hubungan yang baik antar karyawan, sehingga suasana ditempat kerja terasa nyaman.
- Intimidasi dan tekanan, tanggung jawab yang berlebih, kurangnya pengetahuan mempunyai hubungan erat dengan stres kerja karyawan (X2). Karena nilai tingkat hubungan yang hampir mendekati 100%. Hal ini pula dapat menjelaskan bahwa makin kurangnya pengetahuan, ditambah dengan posisi pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab berlebih pasti akan dirasakan tekanan yang begitu besar.
- Kuantitas dan kualitas, pengetahuan pekerjaan, kreativitas kerja serta kemampuan karyawan memiliki hubungan yang cukup berarti terhadap kinerja karyawan (Y). Dikarenakan nilai tingkat hubungan yang dimiliki hampir mencapai 100%. Ini pula dapat dijelaskan bahwa kuantitas dan kualitas pekerjaan semakin baik, pengetahuan akan pekerjaan akan berdampak pada kreativitas kemampuan karyawan dengan sendirinya meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Laten

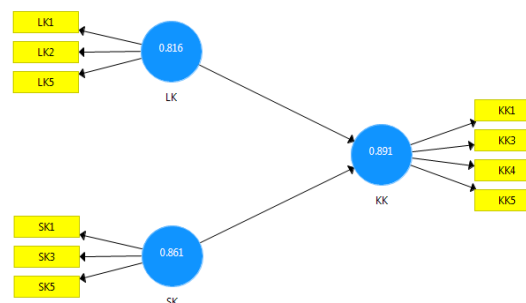
	Kinerja Karyaw...	Lingkungan Ke...	Stres Kerja
Kinerja Karyawan	1,000	0,449	0,603
Lingkungan Ke...	0,449	1,000	0,249
Stres Kerja	0,603	0,249	1,000

- Gambar Korelasi antar Variabel Laten
- Lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan sebesar 0,249 dengan Stres Kerja (X2).
- Lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan sebesar 0,449 dengan Kinerja Karyawan (Y).
- Stres Kerja (X2) memiliki hubungan sebesar 0,603 dengan Kinerja Karyawan (Y).

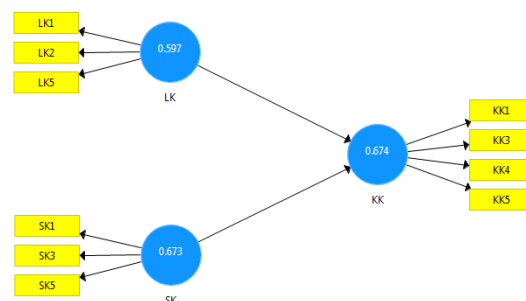
Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *composite reliability* (pc). Agar dapat dikatakan reliabel suatu variabel, maka nilai *Cronbach's Alpha* harus > 0,6 pada nilai *composite reliability* harus > 0,7. Hasil tersebut didapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar Nilai *Cronbach Alpha*



Gambar Outer Nilai *Composite Reliability*



Gambar Outer Nilai *AVE*

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan	0.891	0.674
Lingkungan Ke...	0.816	0.597
Stres Kerja	0.861	0.673

Gambar Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Discriminant validity adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, jika AVE konstruk lebih besar dari atau $> 0,50$ korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Sedangkan *Composite Reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas dalam PLS, dimana menunjukkan akurasi, konsistensi dari ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Jika reliabilitas komposit memiliki nilai lebih $\geq 0,70$ maka memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Analisis yang bisa ditunjukkan adalah semua variabel mampu bergerak aktif jika variabel lain yang dalam penelitian ini digunakan dengan baik. Oleh sebab itu, semua variabel diharapkan mampu memaksimalkan kerjanya, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada penilaian kinerja karyawan perusahaan.

R Square

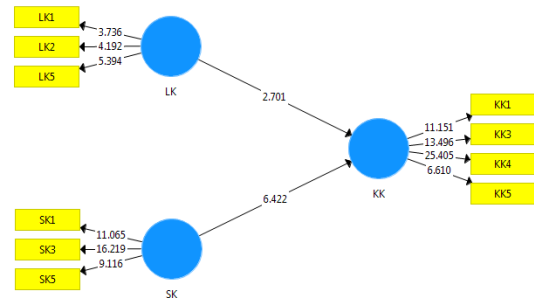
	R Square
Kinerja Karyawan	0.459

Gambar Nilai R Square

Goodness of fit model diukur menggunakan *R-Square* variabel laten dependen dengan intepretasi yang sama dengan regresi. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estmasi paramaternya. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan

model memiliki relevansi prediktif, sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki relevansi prediktif.

Dengan demikian hasil diatas yang menunjukkan nilai 0,459 untuk variabel Y (Kinerja Karyawan), dapat diartikan variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan variabel X2 (Stres Kerja) hanya dapat menjelaskan pengaruh variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 45,9%.



Gambar Output bootstrap

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O /...	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.319	0.337	0.118	2.701	0.007
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.524	0.535	0.082	6.422	0.000

Gambar Output Model Total Effect

- Hubungan antar X1 (Lingkungan kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan dengan T-Statistik sebesar 2,701 $> 1,96$ dan P-Values sebesar 0,007 dengan nilai estimasi sampel sebesar 0,319. Maka arah hubungan antara X1 (lingkungan kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) adalah positif.
- Hubungan antar X2 (Stres kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) adalah signifikan dengan T-Statistik sebesar 6,422 dan P-Value sebesar 0,000 dengan nilai estimasi sampel sebesar 0,524. Maka arah hubungan antara X2 (Stres kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) adalah positif.

Hasil tersebut diatas didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,319X1 + 0,524X2$$

Berdasarkan pada beberapa intepretasi yang sudah dipaparkan diatas dan juga

didasarkan pada hasil persamaan tersebut, maka mampu membuktikan bahwa Stres Kerja lebih mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dikatakan bahwasanya variabel X1 (lingkungan kerja) tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua lingkungan kerja perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan kemauan para karyawan. Lingkungan kerja saat ini bukan hanya sekedar tuntutan melainkan keharusan yang mau tidak mau diciptakan oleh para manajer ataupun pimpinan setiap perusahaan untuk memberikan semangat dan kegairahan bekerja karyawan. Apa lagi yang bagi pendatang baru, lingkungan kerja menjadi faktor pendatang baru lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi faktor lingkungan kerja dan stres kerja yang sewaktu-waktu bisa berubah. Keinginan untuk dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan yang cukup rumit, mampu memberikan sensasi kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan. Pujian serta gaji yang sesuai dengan tantangan pekerjaan pun, menjadi salah satu faktor utama. Namun yang tidak kalah pentingnya, ialah hubungan antar sesama rekan kerja yang mampu mempengaruhi lingkungan kerja. Hubungan yang baik antara sesama karyawan harus lebih ditingkatkan, hal ini juga dipandang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Sehingga pencapaian akan kinerja karyawan pun sulit untuk dicapai.

Stres kerja sangat berpengaruh bagi lingkungan kehidupan organisasi, khususnya peningkatan kinerja karyawan. Potensi meningkatnya kinerja karyawan tanpa adanya hubungan yang kuat antar karyawannya, serta fasilitas yang diberikan, hingga setiap perlakuan yang diterima tidak mudah dilalui ditambah

dengan beban kerja yang menumpuk.. Secara kuantitas pekerjaan, tidak lepas dari kemampuan memenuhi target ingin dicapai dan memerlukan ketelitian dalam bekerja. Hal itu juga dipengaruhi oleh produktivitas yang dihasilkan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja dan waktu yang lebih. Selain kemampuan memahami tugas pekerjaan, diperlukan kepercayaan serta kesempatan dari pimpinan organisasi. Dengan memberikan waktu yang lebih serta kepercayaan yang penuh dari pimpinan, mampu menjadikan seorang karyawan menjadi lebih percaya diri, sarat pengalaman, mampu menghadapi segala pekerjaan yang berat, dan apabila hal itu tercapai kepuasan kerja yang dirasakan berdampak besar meningkatnya kinerja karyawan.

Simpulan

Kinerja karyawan pada prinsipnya menggambarkan kualitas kompetensi karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan perusahaan. Ada banyak faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Mendapatkan promosi jabatan yang diikuti dengan kenaikan gaji yang sesuai, memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Namun untuk mencapainya memerlukan pengetahuan manajemen yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut diuraikan hasil penelitian yang dilakukan.

Tujuan lingkungan kerja mencakup ke dalam beberapa aspek. Kemanan tempat bekerja yang bersahabat, fasilitas kerja yang lengkap dan nyaman, dan perlakuan yang diterima setiap karyawan memerlukan perhatian lebih dari pihak perusahaan, sehingga tujuan dapat dicapai oleh karyawan maupun perusahaan. Setelah semua aspek dapat dipenuhi, maka stres kerja juga menjadi salah faktor penting, dan menjadi perhatian juga oleh manajer maupun pimpinan

itu sendirinya. Sehingga pengalaman dasar karyawan untuk menjadi acuan dalam menganalisa segala informasi guna membantu dalam proses pengambilan keputusan, maupun dalam pengimplementasian pengalaman, dapat berpengaruh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh sebesar ditemukan pengaruh sebesar sebesar 26,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan, motivasi, cara perekrutan, dan lain sebagainya. Dengan demikian hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan untuk bisa menjalankan kegiatan-kegiatan demi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan harus terus di evaluasi guna menjaga konsisten produktivitas karyawan dalam bekerja. Selain itu dukungan dari perusahaan terutama dalam program-program yang berhubungan langsung dengan karyawan untuk dapat menjaga dan transparan, agar kualitas pekerjaan yang ditampilkan akan semakin baik dan meningkat.

Perusahaan juga perlu melakukan mutasi atau rolling jabatan selama 5 tahun sekali, baik mutasi maupun proses jenjang karir bagi karyawan. Pimpinan PT. Wahana Wirawan juga harus memiliki progres dalam mengatur karyawannya, mana yang tidak sesuai dan tidak sesuai dengan jabatannya atau pun departemannya. Hal ini selain dapat menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap pihak perusahaan PT. Wahana Wirawan, namun juga menimbulkan loyalitas serta integritas dalam diri karyawan itu sendiri, sehingga dapat

juga menghemat dalam mengeluarkan biaya untuk proses perekrutan karyawan baru.

Referensi

- Dwi Septianto, 2010 *Pengaruh Lingkungan kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang* Universitas Di Ponegoro Semarang.
- Yuli, Sri Budhi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Yoanisa Mahardiani. 2003. *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Fisik*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Indriyani, Azazah, 2009, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit*. Tesis Universitas Diponegoro.
- Wulandari. Inke. O. Putri. 2015. *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol. 1 No. 1 Januari 2015.
- Sekar W. Putri. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk Semarang*. Diponegoro *Journal of Social and Political Science Tahun 2015, Hal 1-8*
- Tri Diah Ningrum. 2014. *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Makmur Alam Lestari*.
- Norianggono, Yacinda. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol. 8 No. 2 Maret 2014
- Mas"ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Sugiono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Penerbit Alfabeta.