

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 110-124

Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia

Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at Pt. Socfin Indonesia

Rini Astuti¹, Tina Fitria Tarigan¹²

riniastuti@umsu.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at PT. Socfin Indonesia. The approach in this research is to use quantitative and associative approaches. The determination of the number of samples taken as respondents in this study were 68 employees. The data collection techniques in this study were interviews, documentation and a questionnaire, this positive value means that if stress and the work environment are increased, employee performance will increase. From the F test, it is obtained 0.451 with sig 0.000 < 0.05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that work stress (X1) and work environment (X2) have a significant effect on employee performance (Y) at the 0.05 level. The coefficient of determination obtained (R-Square) is 0.014 or 14%, indicating that about 14% of the Y variable can be explained by the work stress variable (X1) and the work environment (X2) or it can be practically said that the contribution of work stress (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) is 14%, the rest is influenced by other variables not examined.

Keywords : Stress, Environment, Performance

PENDAHULUAN

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan para digma baru di dalam organisasi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi saja. Tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaian. Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, sebuah perusahaan memerlukan system manajemen yang efektif dan efisien. Perusahaan harus menyesuaikan diri dan dapat melewati setiap perubahan. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai system tertutup, tetapi organisasi merupakan system terbuka yang harus dapat merespon setiap perubahan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

eksternal dengan cepat dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan elemen kunci dalam perencanaan strategis setiap bisnis. Manajemen Sumber Daya yang strategis berkenaan dengan perencanaan, evaluasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan agar memperoleh sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi, atau cara pandang karyawan, dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya

Menurut Moeheriono (2009; hal 61) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Menurut Robbin (2008, hal 127) Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan ataupun tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Akibat dari stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Gejala fisiologis adalah pengaruh awal stres yang biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Gejala psikologis adalah ketidakpuasan kerja, namun juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain misalnya, ketegangan, kejengkelan, kejenuhan, kecemasan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Gejala perilaku adalah gejala stres yang berkaitan dengan perilaku yang meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, perubahan kebiasaan pola makan, dan ketidakaturan waktu tidur.

Disisi lain stress kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan, sehingga karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah yang akan berdampak stres. Perusahaan yang tengah berkembang biasanya menetapkan target dan tuntutan kerja yang cukup tinggi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Namun, target dan tuntutan kerja yang ditetapkan perusahaan justru dapat menimbulkan stress bagi karyawan dan justru dapat menurunkan kinerja karyawannya. Stres kerja juga dapat ditimbulkan oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan kan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Menurut Sadarmayanti (2001; hal 21), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

ataupun nonfisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan karyawan akhirnya mengalami stress dan mengganggu semangat kerja atau tidak konsentrasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Jika karyawan tidak disiplin akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman pada lingkungan tersebut. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi apabila lingkungan kerja kurang baik akan dapat menuntut tenaga kerja dalam waktu yang lebih baik sehingga tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Salah satu perusahaan yang diteliti peneliti adalah PT. Socfin Indonesia. PT. Socfin Indonesia merupakan perusahaan yang mengoperasikan perkebunan karet, kelapa sawit, dan tanaman lainnya dan juga pengolahan, rehabilitasi, pengembangan dan modernisasi perkebunan dan pembibitan, pabrik dan peralatan yang terbaru, untuk penjualan ekspor produk perkebunan dan kehutanan. Didalam hasil prasurvei yang dilakukan peneliti di PT. Socfin Indonesia, masalah yang paling dominan terjadi yaitu adanya tuntutan penyelesaian pekerja yang diberikan kepada karyawan dengan waktu yang sangat singkat. Sering sekali karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang bersifat mendesak. Tidak adanya tanggung jawab atasan terhadap pekerjaannya sehingga tugas tersebut dibebankan kepada karyawan yang dapat memicu terjadinya stress kerja pada karyawan. Selain itu kesenjangan dimana komunikasi yang ada pada karyawan masih belum berjalan dengan baik karena masih terjadi miskomunikasi antar karyawan lama dan karyawan baru. Peneliti juga mendapati fakta bahwa adanya kemampuan kinerja karyawan yang masih rendah seperti kemampuan menguasai pekerjaan, masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur dan peraturan perusahaan. Akibatnya pelaksanaan tugas tidak dapat berjalan dengan lancar, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih bisa mengatur waktu jam kerja karyawan agar mengurangi terjadinya stress kerja serta lebih memperhatikan karyawannya agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Pegawai

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan pengetahuan yang dimiliki.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 67) “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Luthans dalam Astutik (2016, hal 9) menyatakan bahwa didalam manajemen sumber daya manusia kinerja didefinisikan sebagai kinerja seseorang pegawai merupakan hal yang bersikap individual. Karena setiap pegawai masing-masing memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu kinerja juga merupakan aksi bukan kejadian. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kualitas atau kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 181), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang”

Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi/perusahaan itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan organisasi itu akan mudah dicapai.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi sapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal 189) yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya Organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukannya.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Handoko (2014, hal 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut Siagian dalam Astianto (2014, hal 2) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

seseorang.

Para ahli psikologi mendefinisikan stres dalam berbagai bentuk. Definisi kontemporer menyebut stres dari lingkungan eksternal sebagai stresor, respon terhadap stresor sebagai stres atau distres (misalnya perasaan terhadap tekanan). Para peneliti juga membedakan antara stres yang merugikan dan merusak yang disebut *distres*, dan stres yang positif dan menguntungkan yang disebut *eustres*. Selye (Sarafino, 1998) menyebutkan satu jenis stres yang sangat berbahaya dan merugikan disebut dengan *distres*. Satu jenis stres lainnya yang justru bermanfaat atau konstruktif disebut *eustres*. Stres jangka pendek mungkin mempunyai akibat yang bermanfaat, tetapi jika stres berlangsung terus-menerus akibat yang terjadi menjadi negatif, karena akan mengganggu kesehatan dan kehidupan pada umumnya.

Menurut Luthans dalam Noor (2016, hal 3) mengatakan beberapa faktor penyebab stres adalah *Stressor* ekstra organisasi (stres yang berasal dari luar organisasi), *Stressor* organisasi (stres yang berasal dari organisasi), *Stressor* kelompok, serta *Stressor* individual.

Mangkunegara (2009, hal 157) mengemukakan beberapa faktor stres kerja antaranya yaitu :

- 1) Beban kerja yang terlalu berat
- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- 6) Konflik kerja
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

Dapat disimpulkan faktor penyebab terjadinya stres antara lain faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan serta faktor dari diri sendiri.

Menurut Mulyadi (2003, hal 90) mengatakan indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Intimidasi dan tekanan
- 2) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 3) Pekerjaan yang berbahaya
- 4) Beban berlebihan
- 5) Target dan harapan yang tidak realitis

3. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Rodi Ahmad Ginajar : 2013).

Menurut Basuki dan Susilowati lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Arta Adi Kusuma:2013).

Menurut Yasa dan Utama lingkungan kerja adalah kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikann pengaruh

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Intan Lautia:2016)

Menurut sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terkait dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah

1. Penerangan cahaya ditempat kerja
2. Temperatur ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sikulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau-bauan ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja
10. Musik ditempat kerja

Menurut sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Kerangka Konseptual

Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antar variabel satu dengan yang lainnya.

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja muncul akibat banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Jika stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan maka karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal. Apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Astianto (2014) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut mangkunegara (2004, hal 68) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. karena akan membentuk suatu kekuatan diri jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu bahwasanya kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja seperti yang dikemukakan (Arik, 2014), bahwa para karyawan menaruh perhatian besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kinerja sebagai suatu proses kesinambungan dari suatu tindakan yang terdiri

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

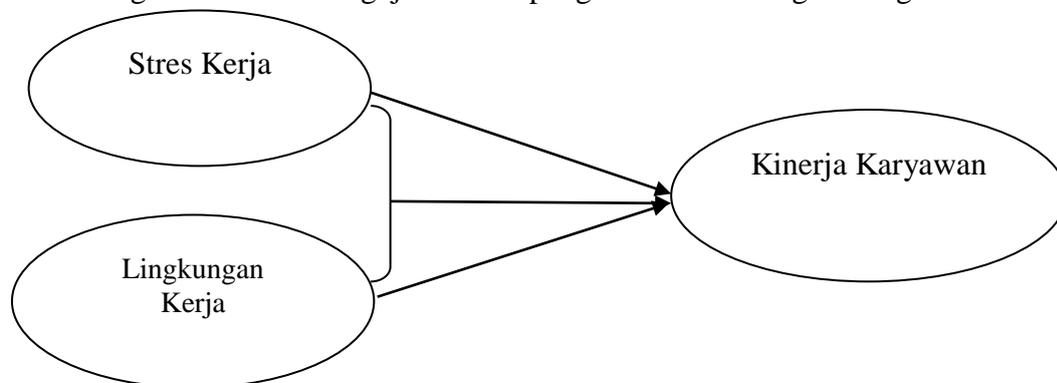
url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

atas unsur yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai suatu hasil dari fungsi suatu pekerjaan tertentu yang diinginkan selama suatu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur pencapaian target, tujuan atau sasaran yang menjadi beban tugasnya. Kinerja yang baik dapat tercapai pada saat karyawan dalam kondisi yang baik pula.

Variabel yang mempengaruhi kinerja selain stres kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, hasil penelitian yang dilakukan Yusianto (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang merupakan dimensi (indikator) dari variabel stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut ditemukan masih terdapatnya inkonsistensi temuan dari penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji kembali pengaruh dari masing-masing variabel.



Hipotesis

Pengertian hipotesis secara umum yaitu jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empirik melalui suatu analisis (berdasarkan data dilapangan) dan kesimpulannya bersifat sementara. Dari uraian diatas, disiplin dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia.
- 3) Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016, hal 7) penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bidang SDM PT. Socfin Indonesia sebanyak 68 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah wakil-wakil dari populasi yaitu berjumlah 68 karyawan yang bekerja di bidang

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

SDM PT. Socfin Indonesia.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi dan daftar pertanyaan (*questioner*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

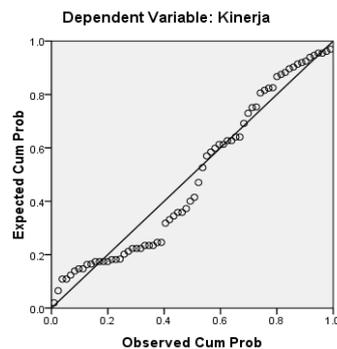
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

Gambar Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	8.462	.103	.538	.000			
Struktur	1.015	.194	1.776	.047	.000	.52	.840
Linier	.14	.201	.117	.565	.015	.15	.840

a. Dependent Variable:

Kinerja

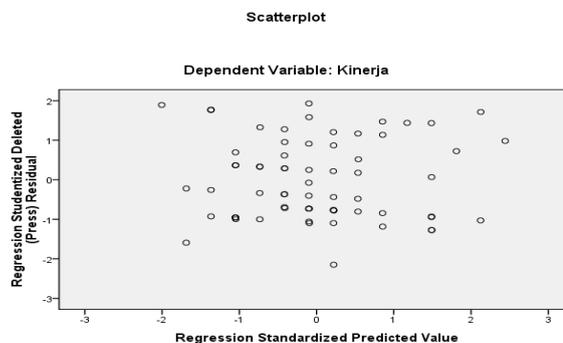
Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.2 Heterokedastisitas



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B					
(Constant)	38.462	5.103			7.538	.000
Stres (X ₁)	-.015	.194		-.0776	-.471	.000
Lingkungan (X ₂)	.114	.201		.5117	.65	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 16.0 di dapat:

$$a = 38,462$$

$$b_1 = 0,000$$

$$b_2 = 0,114$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (stres kerja dan lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 38,462 + 0,000 X_1 + 0,114 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel stres kerja (X₁) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B					
(Constant)	38.462	5.103			7.538	.000
Stres (X ₁)	-.015	.194		-.0776	-.471	.000
Lingkungan (X ₂)	.114	.201		.5117	.65	.015

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

(Cons tant)	3	5.1		7.	.000
Stres (X ₁)	8.462	03		538	
Lingkungan (X ₂)	-	.19	1.776	-	.000
	1.015	4		471	
	.1	.20	.117	.5	.015
	14	1		65	

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 0,002$ $t_{tabel} = 1,996$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Stres kerja (X₁) diperoleh thitung sebesar -0,471 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 68 sample ttabel sebesar 1,996 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung -0,471 < ttabel 1,996 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial stres (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 0,565$ $t_{tabel} = 1,996$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh thitung sebesar 0,565 dengan nilai signifikan 0,015 sedangkan nilai ketentuan untuk 68 sample ttabel sebesar 1,996 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 0,565 < ttabel 1,996 dengan nilai signifikan 0,015 > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia.

b. Uji f

Hipotesis subtansial dalam penelitian ini adalah : stres kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis subtansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ □ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka stres kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}.

Ha : Salah satu $\beta \neq 0$ □ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka stres kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova < α 0,05, maka Ho ditolak, namun

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

bila nilai Sig > α 0,05, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.565	2	4.282	51.4	.000 ^a
	Residual	616.675	6	9.487		
	Total	625.235	6			

a. Predictors: (Constant),

Lingkungan, Stres

b. Dependent Variable:

Kinerja

$F_{tabel} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$, $Df_2 = n-k-1 = 68-2-1 = 64$ adalah 3,14 , $F_{hitung} = 0,451$

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} =$ Ho ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed \leq 0,05)
 b. $F_{hitung} < F_{tabel} =$ Ho diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed \leq 0,05)

Berdasarkan data tabel IV.12 uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 0,451 dengan nilai signifikan 0,000 pada Ftabel untuk 68 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai Ftabel sebesar 3,14, maka diperoleh Fhitung 0,451 > Ftabel 3,14 dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfin Indonesia.

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.117 ^a	.014	-.017	3.0801

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,117 dan R-Square adalah

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

0,014 atau 14%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 14%, sedangkan sisanya sebesar 86% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Stres (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfin Indonesia. Hal ini dibuktikan dari hasil thitung ($-0,471$) < ttabel (1,996) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Mailiana (2016, hal. 7) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia. Dikarenakan hasil thitung ($0,565$) < ttabel (1,996) dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia. Pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Astianto (2014, hal. 3) tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian diatas secara simultan menunjukkan bahwa hasil Fhitung ($0,451$) > Ftabel (3,14) dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya variabel Stres Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Socfin Indonesia. Dikarenakan hasil Fhitung ($0,451$) > Ftabel (3,14) dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,014 atau 14% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Stres kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) adalah rendah, sedangkan sisanya 86% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

Responden pada penelitian ini berjumlah 68 Karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Stres kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfin Indonesia yang ditunjukkan dari hasil thitung (-0,471) < ttabel (1,996) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia yang ditunjukkan dari hasil thitung (0,565) < ttabel (1,996) dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari Uji Fhitung adalah 0,451 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,014 atau 14% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah rendah, sedangkan sisanya 86% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Praktis
 - a. Bagi PT. Socfin Indonesia hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika stres kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja juga meningkat, sehingga ada baiknya pimpinan selalu memberikan lingkungan kerja dengan baik dan memperhatikan stres kerja karyawan.
2. Saran Teoritis
 - a. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti,dkk (2016).” *Manajemen sumber daya manusia* “ Medan, perdana publishing.
- Arta Adi Kusuma, (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Alpi, M. F., & Gunawan, A. (2018). Pengaruh Current Ratio dan Total Assets Turnover Terhadap Return On Assets Pada Perusahaan Plastik dan Kemasan. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 17(2), 1-36.
- Arik Prasetya, (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara)*. Malang:

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 95 - 109

Universitas Brawijaya

Amalia, (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha

Astianto, (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

Astutik, (2016). *Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sfa Resto Karanganyar*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Handoko, (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Intan Lutia, 2016. *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada sales promotion Girl/Man Kalbe Nutritional Cabang Surakarta)*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Irvianti, (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.XL Axiata Tbk Jakarta*. Jakarta Barat: BINUS University

Juliandi, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnia*. Medan :Umsu Press

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.

Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Meiliana, (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*. Banjarmasin : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional (STIENAS).

Nitisemito dalam Septianto, (2010). *Pengaruh Stres dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatranport.)* Makasar.

Robi Ahmad Ginanjar, (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Safaria, (2012). *Manajemen Emosi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Setiawan, (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.

Sjahruddin, (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Bongaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar.

Tri Wartono, (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)*: universitas Pamulang.

<http://www.langkahpembelajaran.com>