

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru

Marianti Situmorang¹, Anthonius Junianto Karsudjono²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Email : marianti7tumorang@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work stress and the work environment on the performance of employees of PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru both simultaneously, partially and together. The population and sample in this study are all employees, totaling 32 people. The type of research conducted was correlational which emphasized the statistical tests of multiple linear regression analysis, instruments, Likert scale obtained from direct interviews and from questionnaires distributed to all employees of PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru. The results of this study indicate that there is a percentage level of 75.7% stating that work stress and the work environment can affect employee performance. The variables that can influence outside the variables in this study are the remaining 24.5%.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru baik secara simultan, parsial dan secara bersama-sama. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah korelasional yang menekankan pada uji statistik analisis regresi linear berganda, instrumen, skala likert yang diperoleh dari hasil wawancara secara langsung dan dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat persentase sebesar 75,7% dinyatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawannya. Variabel-variabel yang dapat memengaruhi di luar variabel dalam penelitian ini sisanya sebesar 24,5%.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

©2023 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah sumber daya yang penting. Orang-orang adalah karyawan perusahaan, dan mereka terkadang diremehkan sebagai sumber daya yang signifikan. Kantor sering hanya melihat tenaga kerja (yaitu, karyawan) sebagai biaya yang harus selalu ditekan untuk menurunkan biaya kerja. Tapi itu adalah persepsi yang salah. Karena setiap orang pada hakikatnya adalah makhluk unik yang dibuat oleh pencipta maha kuasa dengan kualitas yang berbeda-beda. Karena mereka adalah makhluk sosial, karyawan adalah aset terbesar setiap organisasi. Mereka berkembang menjadi perencana, pengendali, dan pelaksana yang senantiasa berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pekerja berperan sebagai aktor yang membantu tercapainya tujuan dan yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mungkin memengaruhi cara mereka memandang pekerjaan mereka. Sikap positif harus dipromosikan, sedangkan sikap negatif didorong untuk sedapat mungkin dihindari. Sikap ini akan

menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kasih sayang terhadap pekerja yang dibebankan pada mereka. Kepuasan kerja, stres dan perilaku yang diperlukan untuk pekerjaan, peralatan, lingkungan dan faktor lainnya dikenal sebagai sikap karyawan.

Agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya pada tempat kerja, lingkungan kerja yang aman dan nyaman harus dibangun. Ini dikenal sebagai pemberdayaan manusia (karyawan). Ketika diperiksa dari karakteristik individu dan berbagai sudut pandang budaya, mengelola tenaga kerja kantor manajemen karyawan yang besar dan berjumlah ratusan bukanlah tugas yang mudah, terutama dalam skala nasional. Untuk menciptakan kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal, maka diperlukan keinginan yang kuat dan bakat-bakat tertentu.

Organisasi perlu mempertimbangkan stres kerja, terutama mengingat bagaimana hal itu memengaruhi produktivitas karyawan. Kinerja

adalah persyaratan bagi perusahaan, dan kinerja yang kuat dapat meningkatkan pendapatan. Di sisi lain, jika kinerja tergelincir, mungkin akan berdampak buruk bagi bisnis. Oleh karena itu, penting untuk fokus pada kinerja karyawan, antara lain dengan melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres di tempat kerja.

PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru salah satu perusahaan energi yang bertumbuh dan berkembang yang merupakan distributor pemegang merk dagang beberapa produk di bidang migas baik dalam negeri maupun luar

negeri seperti produk oli Pertamina, oli Total, oli Balmerol, produk BBM Pertamina dan ban merk all around.

PT Renobsindo Jayaraya Mandiri ini memiliki tingkat reputasi perusahaan yang harus memiliki karyawan yang mampu menyesuaikan tujuan perusahaan agar menjadi perusahaan dengan retail yang tinggi. PT Renobsindo Jayara Mandiri menuntut karyawannya memiliki standart kinerja yang baik yang berpacuan standart operasi prosedur dalam menghadapi persaingan antar karyawan dan peruaahan lainnya.

Tabel 1
Target dan Realisasi Penjualan
PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru

Bulan	Penjualan		Target		Pencapaian
	L	DUS	L	DUS	
Juli	19.734	1.450	58.310	3.003	116%
Agustus	19.017	1.391	8.000	2.000	278%
September	45.692	3.209	8.000	2.000	642%
Oktober	24.251	838	8.000	2.000	168%

Sumber: Data PT Renobsindo Jayaraya Mandiri

Pada tabel 1 di atas diketahui dalam empat bulan terakhir ini penjualan pada perusahaan mengalami fluktuasi. Target yang mengalami penurunan menyebabkan ketidakstabilan terhadap pencapaian perusahaan, sehingga hal ini menyebabkan karyawan sales stress dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja. Stresor tempat kerja termasuk beban kerja yang berat, tekanan tenggat waktu, ketegangan antara wewenang dan tanggung jawab, dan kebutuhan untuk terhubung dengan rekan kerja yang memiliki kepribadian berbeda dapat mempersulit seseorang untuk menyelesaikan tugasnya.

Segala sesuatu yang mengelilingi karyawan di tempat kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan membutuhkan tempat yang nyaman untuk bekerja di mana mereka dapat melakukan tugas sehari-hari. lingkungan kerja yang ramah, rapi, dan nyaman di antara rekan kerja. Jika tempat kerja kondusif dan positif, karyawan akan termotivasi untuk bekerja karena merasa betah di sana. Di sisi lain, jika tempat kerja tidak menyenangkan atau tidak memuaskan, karyawan akan sering bersikap apatis untuk pergi bekerja

karena mereka tidak betah di sana. Sementara pengaturan ruangan yang nyaman akan disediakan untuk karyawan, tata letak ruangan juga mempengaruhi seberapa baik kinerja tiga karyawan.

Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan meliputi lingkungan kerja aktual maupun lingkungan kerja non fisik, termasuk hubungan antara karyawan dengan pimpinannya. Sehingga lingkungan kerja yang buruk juga akan berdampak pada kedisiplinan karyawan. Karena itu, manajemen harus mempertimbangkan lingkungan non-fisik untuk memastikan bahwa anggota staf nyaman dan berkomitmen terhadap organisasi.

Temperatur atau suhu udara, serta komunikasi antar rekan kerja atau atasan dan bawahan masih belum tercapai di PT Renobsindo Jayaraya Mandiri. Oleh karena itu yang membuat peneliti ingin mengevaluasi apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektifitas karyawan dalam melaksanakan implementasi pada organisasi.

Kinerja berdampak pada seberapa besar kontribusi karyawan terhadap bisnis. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas disebut sebagai tingkat kinerjanya. Berkinerja tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan

kebalikannya juga benar. Orang yang berkinerja rendah atau kurang produktif adalah mereka yang levelnya jauh dari standar.

Suatu organisasi menggunakan berbagai metode, seperti pemberian hadiah, untuk mendorong

setiap karyawannya meningkatkan kinerja mereka (penghargaan atau insentif). Hal ini dilakukan untuk menjaga motivasi karyawan atau meningkatkan kinerja dalam bekerja.

KAJIAN LITERATUR

Stres Kerja (*Work Stress*)

Umar (2017: 264) mendefinisikan “stres” sebagai suatu kondisi yang dapat ditimbulkan secara internal oleh tuntutan fisik (tubuh), kondisi lingkungan, dan keadaan sosial, yang semuanya berpotensi mengganggu dan merugikan. Definisi lain dari stres adalah reaksi internal atau eksternal atau proses yang mendorong batas fisik dan psikologis subjek atau melebihi kapasitasnya. Ketika ada ketidakseimbangan antara kapasitas ketahanan mental seseorang dan beban yang dibawanya, stres bisa menjadi sangat pribadi dan akhirnya merusak. Namun, mengalami stresor (stresor) tidak selalu berujung pada masalah emosional atau fisik.

Siagian (2011, halaman 301) mencantumkan Indikator stres kerja sebagai berikut:

- a. Beban perintah terlalu besar;
- b. Tuntutan durasi/waktu;
- c. Kemarahan yang disebabkan oleh campur tangan orang lain terlalu sering sehingga mengganggu konsentrasi;
- d. Ketegangan di antara rekan kerja baik di dalam maupun di luar kelompok;
- e. Antara berwenang dan tanggung jawab, otoritas.

Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Memahami lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tertentu sangat penting bagi manajemen. Walaupun lingkungan tempat bekerja tidak melakukan mekanisme pembuatan pada suatu usaha tertentu, akan tetapi ada sanksi jangka panjang bagi para pekerja yang melaksanakan mekanisme pembuatan tersebut. Setiap benda yang ada di sekitar karyawan dan dapat memajukan mereka secara pribadi ketika melaksanakan tugas yang diminta adalah lingkungan kerja (Nitisemito, 1996: 183). Karena lingkungan kerja berpotensi memengaruhi pekerjaan yang dilaksanakan, setiap bisnis harus berusaha untuk memastikan bahwa semua faktor yang relevan, termasuk lingkungan kerja, dipertimbangkan secara positif.

Menurut pernyataan di atas, setiap benda yang ada di sekitar pekerja, baik fisik ataupun non fisik, merupakan lingkungan kerja.

Segala sesuatu di tempat kerja yang mendesak orang untuk melaksanakan pekerjaan, baik secara

fisik maupun mental, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Memahami indikasi lingkungan kerja diperlukan untuk menentukan positif atau tidaknya suatu tempat kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh penanda pekerjaan lingkungan non fisik (Nitisemito, 1996:183):

- a. Interaksi antara bawahan dan atasan di tempat kerja. Moral karyawan dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh hubungan kerja yang positif antara manajer dan karyawan. Kolaborasi antara anggota staf dan manajer harus diupayakan dengan cara yang mendorong kerja sama yang efektif. Tanpa bantuan karyawan, manajer tidak mungkin menyelesaikan semua pekerjaan sendiri. Namun, tanpa panduan yang jelas dari manajemen, pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Semua karyawan harus dihargai dan dihormati sebagaimana mereka menghormati manajemen, dan manajer perusahaan tidak boleh membedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Pekerja lebih cenderung puas dengan manajer yang sopan, terbuka untuk mendengar perspektif mereka, mampu menghormati dan menghargai upaya karyawan mereka, dan yang menawarkan penghargaan.
- b. Interaksi antara karyawan dan rekan kerja. Penyelesaian pekerjaan yang dialokasikan kepada mereka dan tingkat kepuasan kerja mereka umumnya dipengaruhi oleh hubungan kerja mereka dengan rekan kerja, ketersediaan rekan kerja yang dapat mengajak mereka bekerja sama, dan bantuan dalam melaksanakan tugas. Pekerja akan terpuaskan jika rekan kerja dapat dibujuk untuk bekerja sama sehingga jika ada pekerja yang menghadapi tantangan, pekerja lain dapat saling mendukung. Kemampuan untuk bekerja dengan damai dan dalam lingkungan di mana rekan kerja saling menyemangati membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih mudah untuk diselesaikan, dan ini pada gilirannya membuat karyawan bahagia.

Indikasi dan pengukuran lingkungan kerja fisik didasarkan pada, berikut penuturan Afandi (2018, hlm. 71):

1. Perspektif pencahayaan, via indikator pencahayaan dalam ruangan tempat kerja.

2. Perspektif warna, via indikator warna dan dekoratif.
3. Perspektif suara, via indikator kebisingan didalam ruangan kantor dan bunyi kebesingan dari gudang.
4. Perspektif udara, via indikator temperatur dan kelengasan.

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Menurut Wirawan (2019:90), kinerja diartikan menjadi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Pembatasan ini memperjelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, kinerjanya diukur dari segi kualitas dan kuantitas (penilaian kinerja). Metode di mana

organisasi mengukur atau menilai kinerja karyawan disebut penilaian kinerja.

Mangkunegara (2017, hlm 75) mencantumkan 4 indikator penilaian kinerja setiap individu pegawai, antara lain:

- a) Kualitas kerja, yaitu standar yang harus dipenuhi oleh output.
- b) Jumlah pekerjaan (kualitas kerja) adalah apa yang harus diselesaikan dan diselesaikan selama bekerja.
- c) Ketepatan waktu dan kecepatan, yang terutama digunakan oleh bisnis dengan proyek dengan tenggat waktu yang kaku. Kecepatan dan ketepatan waktu adalah indikator lebih lanjut dari produktivitas kandidat. Rutinitas pekerjaan mereka semakin produktif semakin cepat mereka bekerja.
- d) Sikap positif tentang pekerjaan seseorang, organisasi, pekerjaan lain, dan rekan kerja.

Dalam hal ini sampel diambil khusus untuk karyawan yaitu sebanyak 33 orang. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 partisipan karena keseluruhan objek penelitian kurang dari 100 orang.

Teknik Analisis Data

Skala Likert digunakan oleh penulis untuk mengukur skala. Skala Likert menurut Sugiyono (2016) digunakan dalam mengukur aksi, kritik, dan pengenalan seseorang atau sekelompok orang terhadap kejadian sosial. Variabel yang perlu diukur berubah menjadi variabel indikator saat menggunakan skala Likert. Selanjutnya, indikasi tersebut digunakan sebagai titik tolak untuk membuat item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Tanggapan skala Likert untuk setiap pertanyaan instrumen berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Berikut dibawah ini tabel Skala Likert:

Tabel 2

Insrtrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah jenis yang digunakan. Jenis penelitian ini adalah survei korelasional, yaitu penelitian untuk memastikan tingkat interaksi antara satu variabel atau lebih tanpa berusaha mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak ada kontrol terhadap variabel tersebut. Instrumen digunakan dalam meneliti korelasional untuk menguji kaitan antara variabel atau lebih variabel yang dapat diukur.

Ke tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini: variabel dependen Y (kinerja karyawan), variabel independen X1 (stres kerja), dan variabel independen X2 (lingkungan kerja). Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada semua aktivitas di tempat kerja, "stres kerja" adalah reaksi terhadap tuntutan atau tekanan yang dapat mengubah karakter dan keadaan pikiran seseorang, dan "kinerja karyawan" mengacu pada alat yang digunakan organisasi untuk mengukur kinerja karyawan dan mengembangkan potensi tenaga kerjanya. Masing-masing variabel tersebut dapat diukur sesuai dengan metode yang digunakan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti yang tertera dalam kuesioner.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari hal-hal atau individu dengan atribut dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki sebelum disimpulkan. Sugiyono (2016). Populasi penelitian ini berjumlah 32 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling, yaitu teknik pengambilan sampel anggota secara keseluruhan.

Sebelum memulai penelitian yang sebenarnya, peneliti menguji kuesioner. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian yang menjalani

pengujian untuk menentukan reliabilitas dan validitasnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data untuk penelitian ini. 32 sampel kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Memahami karakteristik responden yang akan dijadikan sampel penelitian ini memerlukan analisis data dari hasil kuesioner. Responden di bawah ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Keterangan	Persentase
Laki-Laki	20	62,50%
Perempuan	12	37,50%
Jumlah	32	100%

Sumber, diolah peneliti (2022)

Berdasarkan data di atas, karyawan pria di PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru berjumlah 20 responden (62,5%) sedangkan karyawan wanita berjumlah 12 responden (37,5%).

2. Umur

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Keterangan	Persentase
20-29 Tahun	13	40,70%
30-39 Tahun	13	40,60%
40 Tahun ke atas	6	18,70%
Jumlah	32	100%

Sumber, diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui usia karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini usia 20-29 tahun sebanyak 13 responden (40,7%), umur 30-39 tahun sebanyak 13

responden (40,6%), dan usia 40 tahun ke atas sebanyak 6 responden (18,7%).

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pekerjaan	Keterangan	Persentase
SMA	11	34,40%
Diploma	1	3,10%
Sarjana	17	53,10%
Pascasarjana	3	9,40%
Jumlah	32	100%

Sumber, diolah peneliti (2022)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum 11 responden (34,4%) karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru berpendidikan terakhir SMA, diploma 1 responden (3,1%), gelar sarjana 17 responden (53,1%) dan 3 responden (9,4%) bergelar pascasarjana.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kesesuaian indikator sebagai alat untuk mengukur suatu variabel dinilai dengan menggunakan uji validitas. Nilai indeks yang valid sebesar 0,3 adalah nilai minimum yang diperlukan untuk dianggap sebagai item instrumen yang valid (Sugiyono, 2016). Berikut temuan uji validitas penelitian ini:

1. Uji Validitas

a. Variabel stres kerja (X1)

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Angket Stres Kerja

Item	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,687	0,329	Valid
X1.2	0,329	0,329	Valid
X1.3	0,595	0,329	Valid
X1.4	0,67	0,329	Valid
X1.5	0,558	0,329	Valid
X1.6	0,712	0,329	Valid

X1.7	0,706	0,329	Valid	Y.8	0,655	0,329	Valid
X1.8	0,816	0,329	Valid	<i>Sumber, diolah peneliti (2022)</i>			
X1.9	0,593	0,329	Valid				

Sumber, diolah peneliti (2022)

Dari tabel 6 diatas diketahui nilai r tabel yaitu $N-2 = 32-2 = 30$ sebesar 0,329. R hasil bernilai positif dan nilainya lebih ($> 0,3$). Maka pernyataan mengenai stres kerja diatas dinyatakan valid.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Angket Stres Kerja

Item	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,867	0,329	Valid
X2.2	0,701	0,329	Valid
X2.3	0,644	0,329	Valid
X2.4	0,595	0,329	Valid
X2.5	0,515	0,329	Valid
X2.6	0,757	0,329	Valid
X2.7	0,851	0,329	Valid
X2.8	0,724	0,329	Valid
X2.9	0,780	0,329	Valid
X2.10	0,655	0,329	Valid

Sumber, diolah peneliti (2022)

Dari tabel 7 diatas disimpulkan t nilai r tabel yaitu $N-2 = 32-2 = 30$ sebesar 0,329. Sepuluh pernyataan diatas ditandakan valid, dengan nilai r tabel 0,329 ($> 0,3$).

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan

Item	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,568	0,329	Valid
Y.2	0,692	0,329	Valid
Y.3	0,778	0,329	Valid
Y.4	0,748	0,329	Valid
Y.5	0,662	0,329	Valid
Y.6	0,676	0,329	Valid
Y.7	0,511	0,329	Valid

2. Uji Reabilitas

Tabel 9
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,886	Cronach's Alpha $> 0,6$	Reliabel
2.	Stres kerja (X1)	0,888	Cronach's Alpha $> 0,6$	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X2)	0,924	Cronach's Alpha $> 0,6$	Reliabel

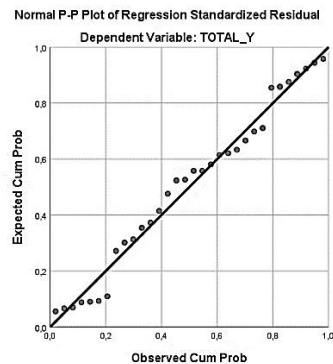
Sumber, diolah peneliti (2022)

Dari tabel 9 di atas dinyatakan tiap butir pernyataan positif setiap variabel memberikan nilai Cronach's Alpha (α) $> 0,60$ artinya pernyataan ke tiga variabel tersebut reliabel.

Uji asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi teratur atau tidak maka dilakukan uji normalitas (Siregar, 2014). Variabel independen dan dependen harus memiliki distribusi normal atau distribusi yang mendekati normal, yang merupakan salah satu premis mendasar dari analisis regresi berganda yang diuji dengan uji normalitas. Pendekatan gambar Normal Probability Plots perangkat lunak IBM SPSS memungkinkan pengambilan keputusan dasar berdasarkan probabilitas, serta pengujian visual.



Gambar: 1 Grafik-grafik normal P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2022

Model regresi berganda pada penelitian ini tidak memiliki kendala dalam pengujian normalitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik (plot) mengikuti garis diagonal disekitarnya dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan dari Gambar 1 di atas bahwa probabilitas (Asymptotic Significance) lebih besar dari 0,05, distribusi populasi normal, dan model layak digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
1	Stres Kerja	0,859	1,164	Tolerance > 0,1 dan VIF < 10
2	Lingkungan Kerja	0,859	1,164	Tolerance > 0,1 dan VIF < 10

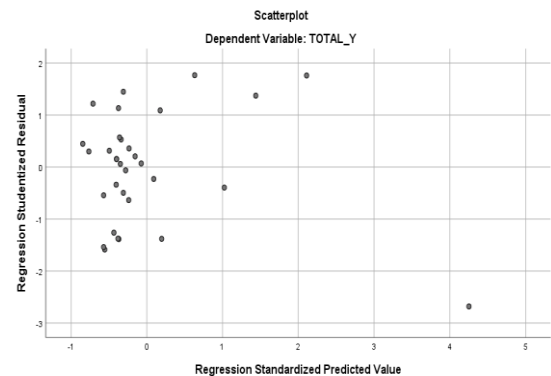
Sumber, diolah peneliti (2022)

Dari tabel 10 diatas masing – masing nilai tolerance > 0,1 dan VIF > 10 nilai tolerance data lingkungan kerja 0,859 > 0,1 dengan VIF 1,164 < 10 menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengalami

multikolineritas. Nilai tolerance data stress kerja 0,859 > 0,1 dengan VIF 90,859 < 10 menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengalami tolerance.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ketika terjadi ketidaksetaraan varian pada residual untuk setiap pengamatan dalam model regresi, maka dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang solid, seperti yang ditentukan oleh Pengujian Rho Spearman, Pengujian Glesjer, dan Grafik Regresi, tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.



Gambar: 2 Grafik scatter plot

Sumber: Data diolah, 2022

Karena titik-titik data (plot) tersebar di atas dan di bawah atau di sekitar nilai 0, maka dapat disimpulkan dari Gambar 2 di atas bahwa model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian. Distribusi titik data (plot) tidak boleh menciptakan pola tertentu, juga tidak boleh terakumulasi secara eksklusif di atas atau di bawah.

Analisis regresi linier berganda

Ada hubungan linier antara variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dalam analisis regresi linier berganda (Y). Dalam penelitian ini pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 11
Koefisien Determinan

Mode	R	Adjusted	Std. Error of
l	R	R Square	the Estimate
1	,870 ^a	,757	,741

Berikut hasil data tabel diatas diperoleh R square 75,7% atau 0,757 dimana sisa dari $(100\% - 75,7\%) = 24,5\%$ adalah faktor dari variabel-variabel lain, maka dinyatakan bahwa lingkungan dan stres mampu mempengaruhi kinerja setiap karyawannya. Persamaan regresinya:

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	2,398	2,246		1,068	,294	
Stres Kerja_X1	,036	,065	,054	,550	,587	,859
Lingkungan Kerja_X2	,555	,065	,848	8,594	,000	,859

Berdasarkan persamaan garis regresi di atas, karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru lebih banyak mengalami stres akibat kerja dan lingkungan tempat kerja berdampak pada kinerjanya. Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,036 untuk setiap unit penurunan stres kerja, dan sebesar 0,555 untuk setiap unit peningkatan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,594, sedangkan stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,550. Nilai t hitung lingkungan kerja lebih besar dari nilai t hitung stres kerja, menjadikan lingkungan kerja di PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru sebagai variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan dalam penyelidikan ini untuk memastikan tingkat signifikansi pengaruh variabel independen. (Ghozali, 2015:161). Kelayakan model penelitian dan uji pengaruh simultan dapat diketahui melalui uji F dan signifikansi.

Tabel 12
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	396,427	2	198,213	45,235	,000 ^b
Residual	127,073	29	4,382		
Total	523,500	31			

Nilai F table f1 (Jumlah variable-1) = $3 - 1 = 2$ dan df2 (n-k) yaitu $32 - 2 = 30$, maka didapat F tabel adalah 3,32. Nilai F hitung $45,235 > 3,32$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga pengaruh simultan menyatakan stres kerjadan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial T

Tabel 14
Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.541	,575		-.942	,354
Stres Kerja	,261	,124	,258	2.100	,044
Lingkungan Kerja	,652	,117	,683	5.562	,000

Uji t dapat ditentukan dengan menggunakan tabel 14 dengan melihat nilai t estimasi, jika uji t kurang dari t tabel, maka H1 disetujui. Seperti terlihat dari hasil uji t di atas, Ho tidak diterima karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,100 > t$ tabel 2,036. Lingkungan kerja PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lingkungan kerja yaitu $5,562 > t$ tabel 2,036. Nilai signifikan t hitung juga dapat digunakan untuk melakukan uji t dalam hal ini, jika probabilitas t hitung lebih kecil dari taraf signifikansinya, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ho diterima dan ha ditolak jika probabilitasnya lebih besar dari taraf signifikansinya. Nilai signifikansi variabel stres kerja adalah $0,044 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru. Ho diterima dan ditolak karena variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru

1. Jawaban responden tentang pekerjaan karyawan yang diberikan terlalu berat, mayoritas menjawab ada 14 orang dengan skor 42, 14 orang menjawab tidak setuju dan 9 orang merespon sangat tidak setuju, dalam arti pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak terlalu berat.
2. Jawaban responden tentang kemampuan karyawan saat menerima beban tugas diluar kemampuannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 26 orang dengan skor 130, dalam arti karyawan minim pelatihan dan pemahaman.
3. Jawaban responden tentang Waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang memadai, mayoritas responden ada 8 orang merespon tidak setuju dengan skor 16 dan 7 orang merespon sangat tidak setuju, dalam arti waktu yang diberikan sudah memadai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Jawaban responden tentang kegelisahan karyawan yang dikarenakan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, mayoritas responden ada 14 orang merespon tidak setuju yang berskor 28 dan 13 orang merespon sangat tidak setuju, dalam arti karyawan tidak merasa gelisah jika perusahaan memberikan waktu yang singkat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Jawaban responden tentang investigasi yang dilakukan perusahaan Ketika karyawan melakukan kesalahan kerja membuat karyawan merasa tidak nyaman, mayoritas responden ada 10 orang merespon tidak setuju dan 16 orang merespon sangat tidak setuju, dalam arti investigasi yang dilakukan perusahaan saat melakukan kesalahan diterima baik oleh karyawan.
6. Jawaban responden tentang perbedaan pendapat antar karyawan dapat membuat dirinya minder, mayoritas ada 10 orang merespon setuju dan 12 orang merespon sangat tidak setuju, dalam arti karyawan tidak akan merasa minder jika ada perbedaan pendapat antar karyawan lainnya.
7. Jawaban responden tentang karyawan yang sulit mengendalikan diri jika terjadi selisih paham antar karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab ragu-ragu 11 dengan skor 33 dan menjawab sangat tidak setuju 11 orang, dalam arti karyawan mampu mengendalikan dirinya saat terjadi perselisih paham.
8. Jawaban responden tentang Penjabaran kerja yang dari perusahaan yang melebihi dari tugas dan tanggung jawab yang diembannya sekarang, mayoritas responden ada 16 orang merespon sangat tidak setuju dan menjawab 7 orang merespon setuju,

dalam arti perusahaan tidak memberikan job description lebih terhadap posisi yang diemban karyawannya.

9. Jawaban responden tentang karyawan yang merasa tertekan Ketika diberikan tanggung jawab yang berlebihan, mayoritas responden menjawab tidak setuju 12 orang dan menjawab sangat tidak setuju 13 orang, dalam arti karyawan tidak merasa tertekan jika diberi tanggung jawab yang berlebihan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru

1. Jawaban responden tentang penerangan (Sinar matahari dan listrik) didalam ruangan kerja apakah sudah memadai, mayoritas responden menjawab sangat setuju 22 orang dengan skor 110, dalam arti penerangan (Sinar matahari dan listrik) pada ruangan sudah memadai keinginan karyawan;
2. Jawaban responden tentang warna dinding dalam ruangan kerja sudah mengakomodasi keadaan berpikir seluruh karyawan, 14 orang merespon sangat setuju dan menjawab setuju 14 orang, dalam arti warna dinding pada ruangan sudah sangat memadai;
3. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang terbebas dari kebisingan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 14 orang dan menjawab setuju 14 orang, artinya lingkungan kerja atau ruangan karyawan saat bekerja sudah terbebas dari kebisingan kendaraan dan gudang;
4. Jawaban responden tentang kondisi udara diruangan kerja apakah sudah sangat mendukung saat jam kerja, 13 orang responden merespon sangat setuju dan 16 orang merespon setuju, artinya kondisi udara didalam ruangan sudah sangat mendukung selama berkerja;
5. Jawaban responden tentang hubungan sesama rekan kerja apakah sudah terjalin harmonis, mayoritas jawaban responden menjawab sangat setuju 15 orang dan setuju 17 orang, artinya hubungan antarkaryawan terjalin harmonis;
6. Jawaban responden tentang fasilitas kerja apakah sudah sangat memadai saat kerja mayoritas responden 12 orang merespon sangat setuju dan 16 orang merespon setuju, artinya fasilitas kerja sudah memadai untuk mendukung aktifitas kerja;
7. Jawaban responden tentang sikap pimpinan terhadap karyawan pada kelancaran bekerja, mayoritas responden ada 19 orang merespon sangat tidak setuju dan 10 orang merespon setuju, dalam arti pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang keleancaan pekerjaan terhadap karyawannya;

8. Jawaban responden tentang karyawan apakah setiap karyawan sudah saling mendukung dan masing-masing timnya sudah memberikan yg terbaik, mayoritas responden ada 17 orang merespon sangat setuju dan menjawab setuju 11 orang, dalam arti karyawan sudah memiliki tim yang terbaik dan saling mendukung;
9. Jawaban responden tentang perusahaan yang tidak pilih kasih dengan karyawan lainnya, mayoritas responden 15 orang merespon sangat setuju dan 12 orang merespon sangat tidak setuju dalam arti perusahaan sama sekali tidak membedakan antar karyawan;
10. Jawaban responden tentang karyawan apakah pernah terjadi pertengkaran antar karyawan dan atasan, 11 orang menjawab sangat setuju dan 16 orang merespon setuju, dalam arti sesama karyawan dengan atasan tidak pernah terjadi konflik;

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru

1. Jawaban responden tentang Kemampuan karyawan apakah sudah memenuhi standart kualitas, 19 orang merespon sangat setuju dan 12 orang merespon setuju, dalam arti kemampuan karyawan sudah memenuhi standart kualitas pada perusahaan;
2. Jawaban responden tentang hasil pekerjaan setiap karyawan apakah sudah sangat memuaskan, 20 orang merespon sangat setuju dan 7 orang merespon setuju, dalam arti karyawan sudah mengemban tugasnya dengan reaksi yang memuaskan;
3. Jawaban responden tentang prestasi dan target setiap karyawan apakah sudah memberireaksi

PENUTUP

Kesimpulan dalam penelitian ini, untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh lingkungan dan stres kerja di PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru terhadap kinerjanya. Kesimpulan berikut berdasarkan temuan investigasi yang dijelaskan menggunakan SPSS 26: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja, dengan beberapa dampak positif, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan dan pengaruhnya menguntungkan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dari studi bersamaan, disimpulkan bahwa variabel lingkungan dan stres

- yang terbaik, mayoritas responden 18 orang menjawab sangat setuju dan 10 orang merespon setuju, dalam arti prestasi dan target yang dicapai oleh karyawan sudah sangat memuaskan;
4. Jawaban responden tentang Job description yang diberikan perusahaan apakah karyawan sudah memberikan hasil yang terbaik, mayoritas responden 15 orang menjawab sangat setuju dan 4 orang menjawab setuju, dalam arti setiap karyawan sudah mampu memberikan hasil yang terbaik pada saat perusahaan memberikan Job description;
 5. Jawaban responden tentang penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat pada setiap karyawan, 20 orang merespon setuju dan 9 orang merespon sangat setuju, dalam arti para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat;
 6. Jawaban responden tentang penyelesaian tugas sebelum *deadline*, mayoritas responden ada 14 orang merespon sangat setuju dan menjawab setuju 14 orang, dalam arti karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya sebelum batas waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kecepatan berfikir dan tindakan masing-masing karyawan;
 7. Jawaban responden tentang kemampuan karyawan pada saat bekerjasama dalam tim, mayoritas responden 12 orang merespon sangat setuju dan menjawab setuju 17 orang, dalam arti setiap karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan Tim;
 8. Jawaban responden tentang hubungan yang baik antar atasan dan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 13 orang dan merespon sangat setuju 16 orang, dalam arti para karyawan terhadap atasan memiliki komunikasi yang baik.
- terkait pekerjaan secara seiring memiliki pengaruh positif dan berimplikasi signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Saran yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian ini: Perusahaan harus melaksanakan evaluasi terhadap karyawannya, tujuannya untuk menentukan apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan integritas yang lebih baik pada kinerja karyawan, dengan melakukan pelatihan kepada setiap karyawannya, PT Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru harus mampu mempertahankan kinerja karyawannya dan juga membangun lingkungan kerja yang lebih baik agar kinerjanya meningkat, dan hasil riset perusahaan dapat digunakan dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zunafa Publising.
- Aidil, Amin, Effendy (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. MODERNLAND REALTY, TBK). Diakses dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406>.
- Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*, cet. Ke- 4, Jakarta: PT. Rieneka Cipta.
- Arianty, N. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Cushway. (2015). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media.
- Ghozali. (2016). *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BPFE Univ. Diponegoro.
- Hendra Hikmah (2020), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mas Internasional*. <http://repository.upbatam.ac.id/2114/>
- Joni Heruwanto. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT NUSAMULTI CENTRALESTARI TANGERANG. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk>.
- Made Adi Suwandana (2018), "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bening Big Tree Farm Di Desa Sibang Badung." https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i2.309
- Mangkuenegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda, Bandung
- Nitisemito, AS. (1996). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta.
- P. Robbins, Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi*, - Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftakhul Jannah. *Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sasono. (2004). *Mengelola stress kerja*, jurnal focus ekonomi vol 3 no 2
- Sedarmayanti. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stoner, (2010). *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.
- Sugiono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tobi Mahendra. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KANTOR CABANG PTPETROKIMIA PEKANBARU". Diakses dari <http://repository.uin-suska.ac.id/31492/2File>.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan. 2009. *evaluasi kinerja SDM*. Jakarta: Salemba empas.

Profil Penulis

1. **Marianti Situmorang, Manajemen**, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia (STIEPAN) Banjarmasin Kampus Banjarbaru, Jl. Trikora RT 18 RW 03 Guntung Manggis, Kec. Landasan Ulin, Banjarbaru 70721
Email: marianti7tumorang@gmail.com
2. **Dr. Anthonius JK, S.E., M.M** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia (STIEPAN) Banjarmasin Kampus Banjarbaru, Jl. Trikora RT 18 RW 03 Guntung Manggis, Kec. Landasan Ulin, Banjarbaru 70721
Email: tonimbbm@yahoo.com