
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RED RIBBON INDONESIA

Robin¹, Leony Hoki²

STMB MULTI SMART

Jl. KL Yos Sudarso KM 16,5

e-mail : robinzheng84@gmail.com¹, leonyhoki@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia. (2) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia. (3) Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT Red Ribbon Indonesia yang berjumlah 56 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai beta (β) sebesar - 0,386 menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja akan menurun, hal ini juga dapat terlihat dari nilai signifikan (0,012) lebih besar dari 0,05 dan t-hitung (2,591) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,0057), artinya penurunan kinerja pada karyawan PT Red Ribbon Indonesia dapat dipengaruhi oleh meningkatnya stres kerja pada karyawan.(2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai beta (β) sebesar 0,492 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat, hal ini juga dapat terlihat dari nilai signifikan (0,003) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (3,057) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,0057) artinya peningkatan kinerja pada karyawan PT Red Ribbon Indonesia dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik.(3) berdasarkan uji F mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 18,337 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,171. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan PT Red Ribbon Indonesia, artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja dapat saling mendukung dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam perencanaan strategis setiap bisnis. Manajemen Sumber daya yang strategis berkenaan dengan perencanaan, pengawasan, evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan agar memperoleh sebanyak mungkin nilai tambah. pengelolaan 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 Moehariono (2009:61) 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.

Menurut Robbin (2008:127) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. 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 meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, perubahan kebiasaan pola makan, dan ketidakteraturan waktu tidur.

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan karyawan akhirnya mengalami Stres 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.

PT Red Ribbon Indonesia pertama kali didirikan oleh Keluarga Marpauli pada tahun 1976 di Medan dengan produksi hasil laut seperti tiram, udang, kepiting, dan ikan. Namun, pada 4 Desember 1992, PT Red Ribbon melakukan pengembangan usaha dengan mendirikan pabrik di Jakarta tepatnya berada di Perum Prasarana Perikanan Samudera, Jalan Muara Baru Ujung Blok K no 5 Jakarta Utara – Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang cold storage (penyimpanan beku) dan marine product (pengolahan hasil laut). Dan produk awal PT Red Ribbon Indonesia cabang Jakarta adalah paha kodok beku, namun seiring berkembangnya perusahaan, pada tahun 2004 perusahaan memfokuskan diri dengan produksi udang beku dan udang olahan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak pimpinan PT Red Ribbon Indonesia diketahui bahwa kinerja karyawan selama 5(lima) tahun terakhir belum menunjukkan hasil yang memuaskan, setelah melakukan prasurvey terhadap 15 responden diketahui jawaban penyebab rendahnya kinerja karyawan selama ini antara lain disebabkan oleh Stres Kerja sebanyak 9 responden (30%), Lingkungan kerja sebanyak 8 responden (26,7%), Beban Kerja sebanyak 6 responden (20%), konflik antar rekan kerja sebanyak 4 responden (13,3%) dan jenis pekerjaan sebanyak 3 responden (10%). Di dalam pra survey yang dilakukan, setiap responden diberikan kesempatan untuk memilih 1 dari 5 pilihan yang diberikan oleh peneliti mengenai factor-faktor yang dianggap dirasakan oleh karyawan di dalam pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja karyawan belum memuaskan.

2. LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Prabu (2003:93), stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Sedarmayanti (2011:76) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dalam upaya memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Indikator Stres Kerja

Menurut Igor S (1997:248), Indikator Stres Kerja adalah :

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e. Beban lebih.
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igos S (1997:249) menyatakan bahwa asa beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu :

- a. Menolak perubahan
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang
- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.

Kurang tidur, Kehilangan nafsu makan, tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama.

Lingkungan Kerja

Lussier (dalam Nawawi, 2003:293) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Sofyan Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi.

Menurut Anogoro dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nawawi (2003:226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi Fisik (Kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- b. Kondisi Non Fisik (Iklim Kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut. Iklim kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi kualitas kerja karyawan. Iklim kerja berhubungan dengan bagaimana sikap dan perilaku karyawan dalam membina hubungan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Hubungan dengan rekan kerja.
Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2012:9) "Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut S.P Hasibuan (2012:34) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Menurut Soeprihanto (2002:7) "Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Tika (2006:121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Efektivitas dan Efisiensi
Suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Otoritas (Wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
- c. Disiplin

Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia kerja.

d. Inisiatif

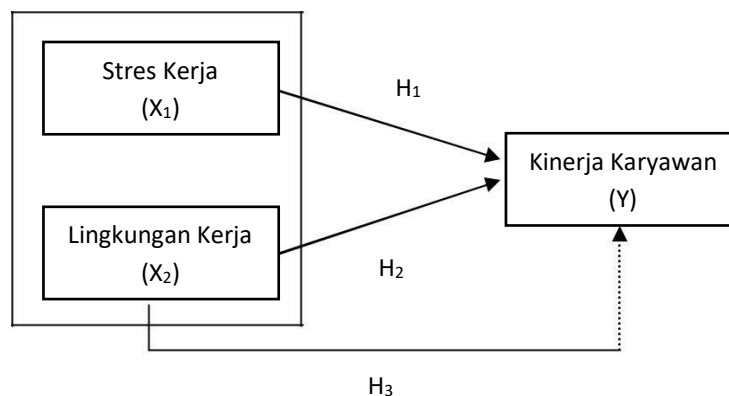
Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, Inisiatif adalah gaya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2002:78) berpendapat bahwa indikator penentu kinerja karyawan didalam organisasi adalah:

- Kualitas yaitu standar baik tidaknya mutu yang harus dihasilkan organisasi. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaian keluaran organisasi.
- Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif meliputi perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja yang disesuaikan dengan target yang ditentukan

Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, Suharsimi (2006:71). Intern terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Red Ribbon Indonesia

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Red Ribbon Indonesia

H₃ : Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Red Ribbon Indonesia

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005: 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005: 80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Red Ribbon Indonesia berjumlah 56 orang yang semuanya akan dijadikan subjek atau sampel pada penelitian ini. Peneliti menggunakan teknik jenuh/sensus karena semua anggota populasi yaitu sebanyak 56 orang yang diobservasi

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada

responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan.

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, (Situmorang dan Muslich,2014:6).

Tabel 3.1
Skor Untuk Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel (0,361), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang,2014:89).

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaannya sangat besar maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Cortina (Situmorang,2014:92) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,8$ maka reliabilitas sangat baik
- $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka tidak reliable

Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono dalam Rangkuti (2014: 70) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu statistik hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi/infrensi). Pada penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi Stress Kerja dan Lingkungan Kerja yang dilakukan PT Red Ribbon Indonesia serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

b. Analisis Statistik

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis statistik regresi linier berganda karena metode ini ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) dengan variable terikat (kinerja karyawan). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y : Kinerja

X₁ : Stres Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

α : Koefisien

$\beta_{1,2}$: Konstanta

ε : Standar error

Model regresi linier berganda diatas harus memenuhi syarat asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov (Hazewinkel, 2001). Metode

pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS 23.00 for Windows.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

c. Uji Heterokedastissitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji Glesjer. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Glesjer sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka mengalami gangguan Heteroskedastisitas.

d. Uji F

Uji F adalah untuk melihat apakah variabel *independent* secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, Artinya secara bersama-sama (serentak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja).

Nilai f_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai f_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

e. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari *independent* (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja). Bentuk pengujiannya yaitu:

$H_0 : \beta_i = 0$ (variabel *independent* "Stress Kerja dan Lingkungan Kerja" secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* "Kinerja").

$H_a : \beta_i \neq 0$ (variabel *independent* "Stress Kerja dan Lingkungan Kerja" secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* "Kinerja").

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

f. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil.

Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah besar terhadap variabel *dependent*. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* yang diteliti terhadap variabel *dependent*.

4. HASIL PENELITIAN

Gambaran Responden

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dari 56 orang responden pada penelitian ini, 60,7% laki-laki dan 39,3 % adalah perempuan. Usia responden 22-30 tahun sebanyak 17,8 %, 31-40 tahun 53,6 %, 41-50 tahun sebanyak 25 % dan 51-60 tahun sebanyak 3,6 % dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 42,9 %, SMA sebanyak 21,4 % dan Sarjana sebanyak 35,7 %. Rata-rata masa kerja karyawan < 5 tahun sebanyak 7,1 %, 6-10 tahun sebanyak 21,5 %, 11-15 tahun 44,6 % dan > 15 tahun sebanyak 26,8 %.

Regresi

Tabel 4.1
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.849	8.729		2.961	.005		
	Stres Kerja	-.386	.149	-.331	2.591	.012	.682	1.467
	Lingkungan Kerja	.492	.161	.391	3.057	.003	.682	1.467

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 25,849 - 0,386 X_1 + 0,492 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Konstanta (α) = 25,849 ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan maka variabel kinerja akan bernilai 25,849

Koefisien β_1 (X_1) = - 0,386 menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja akan menurun.

Koefisien β_2 (X_2) = 0,492 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.

Uji F

Tabel 4.2
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	769.572	2	384.786	18.337	.000 ^a
	Residual	1112.142	53	20.984		
	Total	1881.714	55			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.2 diatas mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 18,337 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,171. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan PT Red Ribbon Indonesia, artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja dapat saling mendukung dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 4.3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.849	8.729		2.961	.005		
	Stres Kerja	-.386	.149	-.331	2.591	.012	.682	1.467
	Lingkungan Kerja	.492	.161	.391	3.057	.003	.682	1.467

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa Variabel Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,012) lebih besar dari 0,05 dan t-hitung (2,591) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,0057), artinya penurunan kinerja pada karyawan PT Red Ribbon Indonesia dapat dipengaruhi oleh meningkatnya stres kerja pada karyawan.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,003) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (3,057) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,0057) artinya peningkatan kinerja pada karyawan PT Red Ribbon Indonesia dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik

Uji Pengaruh Determinasi

Tabel 4.4
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.387	4.58081

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa Nilai R sebesar 0.640 sama dengan 64 % berarti hubungan antara variable stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Red Ribbon Indonesia memiliki hubungan yang erat.

Nilai *Adjusted R Square* 0.387 berarti 38,7% kinerja PT Red Ribbon Indonesia dapat di jelaskan oleh variable stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 61,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, pengembangan karir dan sebagainya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Stres kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Red Ribbon Indonesia
- Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel stres kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan karyawan PT Red Ribbon Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. S, Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya, Solo: Dabara, 1997.
- [2] A. d. T. H. Ishak, Manajemen Motivasi, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.
- [3] K. Mudrajad, Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi I, Jakarta: Erlangga, 2003.
- [4] M. A. Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I, Bandung: Rosda, 2011.
- [5] N. Hadari., Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi yang Kompetitif, Edisi Pertama, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.
- [6] R. d. Judge, Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [7] S. S. H. d. M. Lutfi, Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS), Medan: USU Press, 2014.
- [8] Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju, 2001.
- [9] Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar maju, 2011.
- [10] Soeprihanto, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta: BPFE, 2002.
- [11] Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta, 2005.
- [12] T. Pabundu, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- [13] G. Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi 5, Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2011.
- [14] M. A. Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- [15] Nitisemito, Manajemen Personalialia, Jakarta: PT Ghalia Indonesia, 1996.
- [16] U. Husein, Metode Riset Bisnis, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.