

# ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KK

Jeferson Siahaan

Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Bandung  
jeferson@sttbandung.ac.id

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden yaitu karyawan bagian *finishing* di PT. Kamarga Kurnia sebagai data primer. Data lain diperoleh melalui observasi dan studi pustaka sebagai data sekunder. Teknik analisis yang digunakan pada analisis data reponden dan data penelitian adalah analisis deskriptif, dimana semua data yang diperoleh disusun ke dalam table melalui perhitungan distribusi frekuensi dan persentasenya, dan data diolah dengan program SPSS versi 20.0. Berdasarkan hasil uji T, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  adalah  $(2,699 > 2,011)$  nilai signifikansi yaitu  $0.01 < 0.05$ . Begitupun lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  adalah  $(2,752 < 2,011)$  nilai signifikansi yaitu  $0.008 < 0.05$ . Dan hasil dari uji F adalah nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  ( $16,051 > 3,20$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

## Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work stress and physical work environment on employee performance. The data of this study were obtained from a questionnaire distributed to 50 respondents namely finishing employees at PT. Kamarga Kurnia as primary data. Other data obtained through observation and literature study as secondary data. The analysis technique used in the analysis of respondents data and research data is descriptive analysis, where all the data obtained are arranged into a table through the calculation of frequency distribution and percentage, and the data is processed with the SPSS version 20.0 program. Based on the results of the T test, it is known that work stress has a significant effect on employee performance, with a value of  $t_{arithmetic} > t_{table}$  is  $(2.699 > 2.011)$  a significance value of  $0.01 < 0.05$ . Likewise the physical work environment also has a significant effect on employee performance, with the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $(2.752 < 2.011)$  the significance value is  $0.008 < 0.05$ . And the results of the F test are the calculated  $f$  value is greater than  $f$  table  $(16.051 > 3.20)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

*Keywords: work stress, physical work environment, employee performance.*

## I. PENDAHULUAN

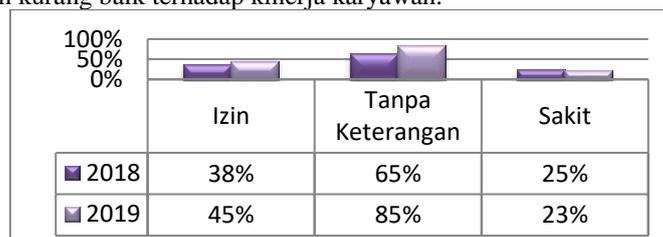
Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dari setiap individu secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal untuk membawa perusahaan tersebut ke arah yang lebih baik.

Kinerja karyawan secara umum adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan di PT. Kamarga Kurnia masih kurang baik karena faktor lingkungan kerja fisik yang kurang memadai seperti penerangan yang kurang dan sirkulasi udara yang kurang baik dan juga karena faktor stres kerja.

Berikutnya hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Agus Supriadi selaku operator mesin stenter. Beliau menjelaskan bahwa “beban kerja dirasakan berlebihan, dan sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas”. Dalam sistemnya Bapak Agus Supriadi merupakan operator mesin stenter 4, tetapi dalam prosesnya sering sekali Bapak Agus Supriadi mengoperasikan dua mesin stenter sekaligus yaitu mesin stenter 3 dan 4. Bahkan tidak jarang juga untuk diperbantukan ke bagian lain dengan alasan kekurangan operator mesin.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti diatas dengan narasumber menunjukkan adanya indikasi bahwa karyawan PT. Kamarga Kurnia tersebut mengalami kondisi stres kerja. Dan kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak memadai sangat berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Persentase Absensi Karyawan PT. Kamarga Kurnia Periode 2018 - 2019

Gambar diatas menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan PT. Kamarga Kurnia terjadi peningkatan dalam dua tahun terakhir, dimana karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan mengalami peningkatan dari 65% ditahun 2018 menjadi 85% dari total karyawan bagian Finishing yang berjumlah 58 orang, meski perusahaan telah menetapkan batas maksimum ketidakhadiran karyawan sebesar 50%. Kondisi ini dapat menjadi indikasi bahwa meningkatnya perilaku absen karyawan menunjukkan adanya peningkatan stres kerja yang dialami karyawan.

Selain stres kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi sumber permasalahan di PT. Kamarga Kurnia sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Cahaya yang kurang jelas, mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.



Gambar 2 Pencahayaan di Ruang Kerja PT.KK bagian Finishing

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan No.1405 tahun 2002, pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Pencahayaan minimal yang dibutuhkan menurut jenis kegiatannya seperti berikut:

TABEL I  
STANDAR PENCAHAYAAN LINGKUNGAN KERJA

Jenis Kegiatan	Tingkat Pencahayaan Minimal (Lux)	Keterangan
Pekerjaan kasar dan tidak terus-menerus	100	Ruang penyimpanan dan ruang peralatan/ instalasi yang memerlukan pekerjaan kontinyu
Pekerjaan kasar dan terus-menerus	200	Pekerjaan dengan mesin dan perakitan kasar
Pekerjaan rutin	300	Ruang administrasi, ruang kontrol pekerjaan mesin dan perakitan atau penyusunan
Pekerjaan agak halus	500	Pembuatan gambar atau bekerja dengan mesin kantor pekerjaan pemeriksaan atau pekerjaan dengan mesin kantor pekerjaan
Pekerjaan halus	1000	Pemilihan warna, pemrosesan teksti, pekerjaan mesin halus dan perakitan halus
Pekerjaan amat halus	1500 Tidak menimbulkan Bayangan	Mengukir dengan tangan, pemeriksaan pekerjaan mesin dan perakitan yang sangat halus
Pekerjaan Terinci	3000 Tidak menimbulkan Bayangan	pemeriksaan pekerjaan , perakitan sangat halus

Dari gambar diatas menunjukkan kondisi pencahayaan di ruang kerja PT. Kamarga Kurnia Bagian *Finishing* tidak sesuai dengan standar pencahayaan lingkungan kerja. Pencahayaan yang kurang sangat mempengaruhi dan menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lainnya adalah sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Namun jika sirkulasi diruang kerja kurang, ventilasi- ventilasi udara tidak cukup mengakibatkan oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan

telah bercampur dengan gas atau bau– bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, akibatnya kondisi badan menjadi cepat lelah dan kinerja karyawan pun menurun.



Gambar 3 Sirkulasi Udara di Ruang Kerja

Nilai Ambang Batas (NAB) iklim lingkungan kerja merupakan batas pajanan iklim lingkungan kerja atau pajanan panas (heat stress) yang tidak boleh dilampaui selama 8 jam kerja per hari sebagaimana tercantum pada tabel dibawah ini, NAB iklim lingkungan kerja dinyatakan dalam derajat Celsius Indeks Suhu Basah dan Bola (oC ISBB).

TABEL II  
NILAI AMBANG BATAS IKLIM LINGKUNGAN KERJA

Alokasi Waktu Kerja dan Istirahat	NAB (°C ISBB)			
	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
75 – 100 %	31,0	28,0	*	*
50 – 75 %	31,0	29,0	27,5	*
25 – 50 %	32,0	30,0	29,0	28,0
0 – 25 %	32,5	31,5	30,0	30,0

Dari gambar diatas menunjukkan kondisi sirkulasi udara ruang kerja di PT. Kamarga Kurnia Bagian *Finishing* tidak sesuai dengan nilai ambang batas iklim lingkungan kerja, karena terdapat masih kurangnya ventilasi udara, akibatnya sirkulasi udara di ruang kerja kurang baik. Suhu ruang kerja menjadi terasa lebih panas dan oksigen bagi karyawan yang ada diruangan tersebut kurang. Sehingga berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kamarga Kurnia”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahawa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten dengan berbagai cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja tidak hanya berhubungan dengan kinerja para pegawai secara personal, namun juga terkait dengan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, MK sangat berhubungan dengan proses dan hasil kerja berdasarkan tujuan strategis suatu organisasi, yaitu kepuasan konsumen dan berkontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [1] Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. [2] Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Menurut [1] bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut [3] menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktro, yaitu:

1. Kompensasi.
2. Lingkungan Kerja.
3. Budaya Organisasi.
4. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja.
5. Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.
6. Komunikasi.

Menurut [4] faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi[1]. Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal[1]. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut [5] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan [6] lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Menurut [6], Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut [6] indikator-indikator lingkungan kerja fisik, diantaranya:

1. Pencahayaan di ruang kerja; Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja; Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
3. Kebisingan; Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
4. Penggunaan warna; Warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
5. Kelembaban udara; Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
6. Fasilitas; Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

“Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”. [7]

Menurut [8] menyatakan bahwa sumber stres kerja ada (4) empat yaitu sebagai berikut:

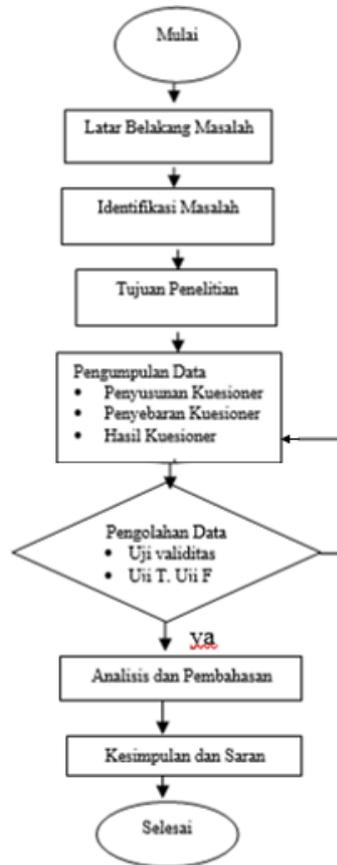
1. Kondisi pekerjaan
2. Konflik Peran
3. Pengembangan Karir
4. Struktur Organisasi

Menurut [9] , menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

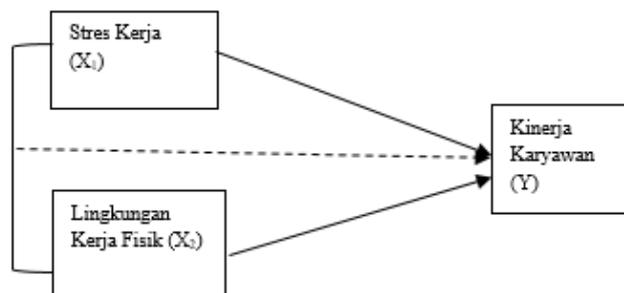
### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 1. Alur Penelitian



Gambar 4 Alur Penelitian

#### 2. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 5 Kerangka Konseptual Penelitian

Penentuan Sampel merupakan perwakilan dari sebuah populasi. Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijelaskan oleh peneliti didalam penelitiannya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. Kamarga Kurnia yang masih aktif selama pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan. Penelitian dilaksanakan pada karyawan yang berada di bagian *Finishing* di PT. Kamarga Kurnia.

Populasi yang terdapat di perusahaan tempat penyusun melakukan penelitian berjumlah 58 orang yang terdiri dari 35 orang anggota karyawan divisi *Stenter*, 15 orang anggota karyawan divisi *Callender*, dan 8 orang divisi *Setting*. Sedangkan sampel yang digunakan untuk dilakukannya penelitian oleh penyusun berjumlah 50 orang karyawan bagian *Finishing*, yang terdiri dari divisi *Stenter*, *Callender*, dan *Setting*.

Metode pengolahan dan analisis data merupakan langkah langkah yang dilakukan penyusun untuk mengolah data dari hasil sebuah penelitian untuk melakukan pemecahan permasalahan. Yang bertujuan agar penelitian dapat terselesaikan

sehingga penelitian dapat tercapai dan memudahkan dalam melakukan analisa permasalahan yang ada. Berikut ini beberapa Metode analisis yang akan digunakan:

a. Metode Analisis Kuantitatif

Merupakan metode untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis dan data yang diperoleh melalui data statistik. Untuk keperluan analisis, penyusun mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian setiap pertanyaan berdasarkan skala Linkert. Skor yang digunakan adalah 5-4-3-2-1 berupa pertanyaan positif sangat setuju, setuju, ragu-ragu, kurang setuju, dan tidak setuju.

b. Rumus Slovin

Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Idealnya, sampel haruslah benar-benar menggambarkan atau mewakili karakteristik populasi yang sebenarnya. Karena data yang diperoleh dari sampel harus dapat digunakan untuk menaksir populasi, maka dalam mengambil sampel dari populasi tertentu kita harus benar-benar bisa mengambil sampel yang dapat mewakili populasinya atau disebut sampel representatif. Sampel representatif adalah sampel yang memiliki ciri karakteristik yang sama atau relatif sama dengan ciri karakteristik populasi populasinya. Tingkat kerepresentatifan sampel yang diambil dari populasi tertentu sangat tergantung pada jenis sampel yang digunakan, ukuran sampel yang diambil, dan cara pengambilannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling. Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak sedikit populasi. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

E : kelonggaran ketidakteelitian/ batas ketelitian yang diinginkan misalnya 5%. Batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama ada yang 5% atau 10%.

c. Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Agar diperoleh keberhasilan instrument, maka sebelum instrument digunakan sebagai alat pengumpul data dilakukan uji coba. Uji validitas instrument digunakan teknik uji validitas internal yaitu dengan menguji kesesuaian antara bagian instrument secara keseluruhan. Dalam penelitian ini digunakan analisis butir yaitu dengan mengorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total, kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai r dengan taraf signifikan 95%.

d. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan suatu alat pengukur dengan derajat keajegan, suatu kuesioner disebut *reliable* atau handal jika jawaban-jawaban suatu kuesioner memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Untuk uji reabilitas instrument, digunakan rumus Alpha dari *Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r<sub>11</sub> : reabilitas yang dicari

n : Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma t^2$  : Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma^2$  : varians total

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi, sementara jika alpha < 0.7 maka nilai reliabilitas rendah. Jika nilai alpha rendah kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable. Jika data yang telah dikumpulkan belum valid dan reliable maka tahapan selanjutnya kembali ke tahap pengumpulan data kemudian di uji kembali sampai data tersebut valid dan reliable. Setelah data-data tersebut sudah valid dan reliable maka tahapan selanjutnya yaitu pengolahan data.

e. Uji Hipotesis

Metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi tidak terkontrol. Sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis yang diduga beban kerja mental dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh negatif ataupun positif terhadap kinerja karyawan PT. Kamarga Krunia, adalah : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan sampel menurut rumus Slovin ditentukan bahwa sampel yang di dapat adalah 50 orang atau responden, dari hasil penelitian aktivitas pekerjaan dilapangan dengan stres kerja dan lingkungan kerja fisik yang sama sesuai area tempat kerja dilapangan.

Kuesioner ini berisi pertanyaan yang menyangkut mengenai faktor-faktor dalam mempengaruhi stres kerja dan lingkungan kerja fisik secara signifikan yang diterima dari PT. Kamarga Kurnia terhadap kinerja karyawan, diberikan kepada 50 orang atau responden dalam hal mendapatkan kinerja di area yang sama. Faktor-faktor pertanyaan tersebut mengacu kepada setiap masalah sesuai dengan variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan(Y).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas peneliti menggunakan *Microsoft Office Excel 2007* dan *Software SPSS four window versi 20.0*. Analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha*. Setelah diketahui nilai dari *Cronbaach Alpha* dapat diketahui apabila reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Adapun hasil uji reliabilitas variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL III  
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,703	10

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner stres kerja menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,703. Hal ini membuktikan instrumen stres kerja adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel kepuasan kerja teruji reliabilitasnya. Kemudian hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner Lingkungan Kerja Fisik dapat dilihat dalam tabel berikut :

TABEL IV  
HASIL PENGUJIAN TERHADAP RELIABILITAS KUESIONER LINGKUNGAN KERJA FISIK

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,728	10

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner lingkungan kerja fisik menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,728. Hal ini membuktikan instrumen lingkungan kerja fisik adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel kepuasan kerja teruji reliabilitasnya. Selanjutnya hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut :

TABEL V  
HASIL PENGUJIAN TERHADAP RELIABILITAS KUESIONER KINERJA KARYAWAN

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,702	10

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner kinerja karyawan menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,702. Hal ini membuktikan instrumen kinerja karyawan adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel kepuasan kerja teruji reliabilitasnya. Untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, dalam hal ini variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pengolahan data dengan menggunakan

perumusan regresi linear berganda menggunakan *software SPSS for Windows version 20.0*. Maka diperoleh hasil pengolahan data sebagai berikut :

TABEL VI  
HASIL PENGOLAHAN DATA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,824	4,467		2,647	,011
	stres kerja (X1)	,358	,133	,360	2,699	,010
	lingkungan kerja fisik (X2)	,321	,117	,367	2,752	,008

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Pada tabel diatas maka dapat dibentuk model prediksi kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan dan dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$$Y = 11,824 + 0,360X_1 + 0,367X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

A = 11,824, artinya jika tidak mengalami kenaikan atau penurunan variabel X1 dan X2 maka nilai sebesar 11,824 dinyatakan tetap/konstan.

B1 = 0,360, artinya setiap kenaikan jumlah X1 satu satuan maka variabel Y akan naik sebesar 0,360.

B2 = 0,367, artinya setiap kenaikan jumlah X2 satu satuan maka variabel Y akan naik sebesar 0,367.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan penjelasan mengenai persamaan regresi diatas, menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien dimana nilai tersebut bertanda positif.

Koefisien Determinasi (R2) merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh kedua variabel independen yang terdiri dari stres kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

TABEL VII  
TABEL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 <sup>a</sup>	,406	,381	3,534

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik (X2), stres kerja (X1)

Dari hasil pengujian tabel 4.18 didapat nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,381 atau 38,1% dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah 38,1% sedangkan sisanya (61,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. KESIMPULAN

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

- a. Stres kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kamarga Kurnia. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai pengujian secara parsial pada tabel 4.19 diketahui  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $2,699 > 2,011$ ) selain itu pengujian terhadap stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikan yaitu ( $0,01 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel independen stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ).
- b. Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kamarga Kurnia. Hal ini dapat dilihat dari variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) yang secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu ( $2,752 > 2,011$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,008 < 0,05$ .
- c. Secara simultan variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung lebih besar daripada nilai  $F$  tabel yaitu ( $16,051 > 3,20$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Besarnya pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,381 yang artinya bahwa semua variabel bebas yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dapat menerangkan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 38,1% sedangkan sisanya (61,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Berdasarkan hasil analisis, stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Kamarga Kurnia baik secara parsial maupun simultan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

## 2. SARAN

Dengan demikian strategi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan lebih memperhatikan lagi kondisi karyawannya dan kondisi di lapangan kerja. Seperti:

- a. Diadakannya kegiatan rekreasi atau hiburan untuk karyawan. Bisa dalam jangka waktu setahun sekali atau dua tahun sekali agar karyawan dapat refreshing untuk menghindari kondisi stres kerja.
- b. Kondisi lingkungan kerja fisik juga harus diperhatikan. Seperti, memperbaiki atau melengkapi fasilitas-fasilitas penunjang kegiatan bekerja karyawan diantaranya, penerangan lingkungan kerja, dan sirkulasi udara di lingkungan kerja yang harus diperbaiki demi kenyamanan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kamarga Kurnia.

## REFERENSI

- [1] Mangkunegara, Anwar P.A.A, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001, Bandung , PT Remaja Rosda Karya.
- [2] Mangkuprawira, Sjafril dan Aida Vitayala Hubeis, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, 2007, .Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor, halaman 153.
- [3] Siagian Sondang P., Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, 2002, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- [4] Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001 : Buku kedua, Jakarta, Salemba Empat, halaman 183.
- [5] Alex S. Nitisemito, Manajemen Personal, 2000, Jakarta,Ghalia Indonesia, halaman 183.
- [6] Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 2001, Bandung, Mandar Maju, halaman 21.
- [7] Hermita, (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- [8] Jacinta F. 2002. Stres kerja. [www.e-psikologi.com/masalah/stres](http://www.e-psikologi.com/masalah/stres). diakses 11 Agustus 2010.
- [9] Hasibuan, Malayu SP. Manajemen Sumber Daya Manusia, 2014. Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara, halaman 204.