

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MITRA SEPADAN FINANCE
CABANG PALOPO**

Haedar, Hadrah

Jurusan Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo

haedar@stiem.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo, dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,007 lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,007 < 0,05$). Secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik regresi linier berganda diperoleh nilai signifikan F-hitung 0,000 alpha 5% nilai Sig F < Sig α ($0,000 < 0,05$).

Keyword: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The objective of the study was to find out the effect of work stress and environmental on the performance of employees at PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Palopo Branch. The results of study showed that work stress had a positive effect on the performance of employees of PT. Sinar Sepadan Finance Palopo Branch Branch, with a probability value of 0,000 smaller with an alpha of 0.05 ($0.000 < 0.05$). It means that work stress has a positive and significant effect on employee performance. The results of study show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. This

is evidenced by the probability value of 0.007 smaller than alpha 0.05 (0.007 <0.05). Simultaneously, work stress and work environment have a significant effect on employee performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression statistical tests obtained by significant value F-count 0,000 alpha 5% value of Sig F <Sig α (0,000 <0,05).

Keyword: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan hal yang penting dalam kemajuan organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh setiap karyawan. Demikian pula dengan PT. SMS Finance Cabang Palopo, untuk mencapai kinerja karyawan ada variable-variabel yang memengaruhinya diantaranya lingkungan kerja dan stres kerja.

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stres itu, bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun, sebaliknya dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mencapai tugasnya dalam bekerja. Bila stres

kerja terlalu besar maka prestasi kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik lingkungan kerja berbentuk fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mencapai hasil kerja yang tinggi sehingga akan menyebabkan turunnya prestasi kerja.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh

masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif.

Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif pada stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang Handoko (2008:200). Dari pengertian stres tersebut, menurut Anorga (2009:108) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Dalam kondisi dan derajat tertentu, stres dapat berdampak positif dan produktif. Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres dapat menghasilkan dinamika perilaku

sehingga menjadi lebih produktif dan sukses.

Sementara itu, pada orang tertentu dalam kondisi tertentu pula, stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Stres yang bersifat positif disebut *eustres*, sedangkan yang bersifat negatif disebut *distres* (Nasrudin, 2010:185).

Stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya (Salleh, Bakar dan Keong, 2008). Secara umum, seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, yaitu (1) Gejala Fisiologis. Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung. (2) Gejala Psikologis.

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008) terbagi atas lima skala penilaian yaitu: (1) Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak. (2) Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan

dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. (3) Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. (4) Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi. (5) Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. George (2006:23) mengatakan bahwa, Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Hariandja (2002:195) mendefinisikan prestasi kerja merupakan “hasil kerja yang diperoleh para karyawan atau bisa dikatakan perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di antaranya adalah jumlah komposisi gaji yang diberikan, latihan, dan mutasi promosi. Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang telah disebutkan di atas. Faktor lingkungan kerja memang sangatlah penting dan mempunyai pengaruh yang besar. Namun saat ini masih perusahaan yang kurang memperhatikan faktor itu.

Nitisemito (2000:183) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:1) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Anwar (2002:67) menjelaskan bahwa kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2006:97) mengatakan, bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2001: 67).

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas seseuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian survei. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan teknik analisis data

menggunakan metode analisis kuantitatif dengan rumus regresi linear berganda.

C. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Nilai signifikansi F berdasarkan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 for Windows adalah 0,000 signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig F} < \text{Sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara antara variabel Stres kerja (X_1) dan variabel Lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan signifikansi F berada pada nilai 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($\text{Sig } 0,000 < 0,05$) artinya koefisien regresi berganda adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan dengan SPSS 23.0 for windows menunjukkan bahwa nilai signifikansi t-hitung stres kerja (X_1) adalah sebesar 0,007 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,007 < 0,05$. Hal

ini menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi t -hitung lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t <$ signifikansi α yaitu $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SMS Finance Cabang Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. Ini dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dengan α 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa pengaruh stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SMS Finance Cabang Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih

kecil dari α 0,05 ($0,007 < 0,05$).

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SMS Finance Cabang Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMS Finance Cabang Palopo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik regresi linier berganda diperoleh nilai signifikan F -hitung 0,000 dengan α 5% sehingga $\text{Sig } F < \text{Sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel stres kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- M., 1977. 'Yield Potential of the Sago Palm, Metroxylon sago, and its Realization.' In K. Tan (ed.) Sago--76: Papers of the First

- International Sago Symposium.
Kuala Lumpur: Kamajuan
Kanji.
- Angel Susanti Mandagie. Lotje Kawet,
Yantje Uhing. Pengaruh
Lingkungan Kerja, Komunikasi
dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada
Politeknik Kesehatan Manado.
Jurnal EMBA, Vol.4 No.1
Maret 2016, Hal. 344-354
- Anorga, Panji. 2009. Psikologi Kerja.
Jakarta: Rineka Cipta.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. "Pengaruh
Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen
Personalia & Sumber Daya
Manusia Edisi 2. Yogyakarta:
BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002.
Manajemen Sumber Daya
Manusia: Pengadaan,
Pengembangan,
Pengkompensasian, dan
Peningkatan Produktivitas
Karyawan. Jakarta: Gramedia
Widiasarana Indonesia.
- Inke Okta Putri Wulandari Heru Susilo
M. Iqbal. Pengaruh Stres Kerja
dan Lingkungan Kerja Terhadap
Prestasi Kerja (Studi Pada
Karyawan Bagian Pabrikasi PG.
Kebon Agung Malang) Jurnal
Administrasi Bisnis (JAB) Vol.
1 No. 1 Januari 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005.
Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan. Bandung:
PT Remaja Rosdakarya.
- NitiseMITO, Alex. 2000. Manajemen
Personalia. Jakarta: Ghalia
Indonesia
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen
Perkantoran Modern. Bandung:
Bandar Maju.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W.
K. (2008). How Detrimental is
Job Stress: A Case Study Of
Executives in the Malaysian
Furniture Industry.
*International Review of
Business Research Papers*, 4
(5).
- Septianto, Dwi. 2010. "Pengaruh
Lingkungan Kerja dan Stres
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Studi pada PT.
Pataya Raya Semarang".
Skripsi. Semarang: Universitas
Diponegoro.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D. CV. Alfabeta, Bandung.

