

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANTOR CABANG MALANG

Oleh:

Muhammad Fajrul Islam F

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

fajrulfasieh@student.ub.ac.id

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro, ME., CPHR

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penjelasan) yang menjelaskan variabel dengan masalah dan fenomena yang ada. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 39 responden. Sampel responden yaitu seluruh karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan tahapan uji asumsi klasik, uji instrumen dan uji pengaruh simultan. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dimana variabel yang satu bergantung pada variabel yang lain. Uji asumsi klasik menggunakan tiga uji, diantaranya uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Kata kunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

The Effect of Job Stres and Workplace Environment on the Performance of Employees at the Indonesian Bureau of Logistics Branch Office of Malang

By:

Muhammad Fajrul Islam F

Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya

fajrulfasieh@student.ub.ac.id

Advisor:

Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro, ME., CPHR

Faculty of Economics and Business, Brawijaya Malang

ABSTRACT

The objective of this research is to identify and analyze the effect of job stres and workplace environment on employee performance. This explanatory research explains variables and existing problems and phenomena. Using saturated sampling, in which all population members are used as the sample, 39 respondents were obtained. They are all employees of Indonesian Bureau of Logistics of Malang branch. The data was harvested through questionnaires and analyzed using multiple linear regression in stages of classical assumption test, instrument test, and simultaneous effect test. The analysis aims to identify relations between two or more variables, in which a variable depends on the others. The classical assumption test was conducted in three assessments: normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests. This study finds that job stres and workplace environment simultaneously and significantly affect employee performance. Finally, job stres significantly affects employee performance. The lower the stres, the higher the performance. Furthermore, workplace environment significantly influences employee performance. The better the environment, the higher the performance.

Keywords: job stres, workplace environment, employee performance

.

PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2003). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi

akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja. Handoko (2003) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Selain stres kerja, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music dan sebagainya (Nitisemito, 2006). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman

dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih dan berisik tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara music dan tata ruang kantor yang nyaman.

Perum Bulog merupakan BUMN yang memiliki tugas utama terhadap ketersediaan komoditi dan distribusi pangan yang mencakup wilayah Malang Raya. Bulog adalah Perusahaan Umum Milik Negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis Perum Bulog meliputi usaha logistik/pegudangan, survey dan pemberantasan hama, penyediaan

karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Distribusi komoditi pokok di Wilayah Malang Raya sangat bergantung pada Perum Bulog, karena di Perusahaan inilah yang akan melakukan penstabilan harga, pengelolaan cadangan beras pemerintah, dan pendistribusian bahan pokok ke masyarakat golongan tertentu. Karyawan tentunya membutuhkan kinerja yang baik untuk melaksanakan tugas tersebut. Olehnya itu, perusahaan harus jeli melihat dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar kinerja karyawan baik. Tanggung jawab tersebut menegaskan, dalam rangka mewujudkan ketahanan pangan, Perum Bulog senantiasa untuk menjaga ketersediaan dan stabilisasi harga pangan pada tingkat konsumen dan produsen untuk memenuhi kebutuhan pokok Wilayah Malang Raya. Karyawan memiliki peran penting dalam pengelolaan dan distribusi kebutuhan pokok tersebut agar tersalurkan ke masyarakat.

Hal tersebut tentu mengharuskan perusahaan untuk senantiasa memberikan pelayanan yang maksimal terhadap para produsen

dan calon konsumen. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan tanggungjawab tersebut, sangat penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan tingkat stres para karyawan, salah satunya dengan memperhatikan jam kerja dan kondisi lingkungan kerja perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu waktu yang kurang memadai, dalam hal ini jam kerja (Handoko, 2003). Selain hal tersebut, tuntutan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dengan berbagai karakter dapat memberikan tekanan terhadap individu tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain untuk melihat tingkat stres, peneliti juga ingin melihat apakah lingkungan kerja yang terdiri dari kenyamanan saat bekerja, kebersihan ruangan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diindikasikan dengan kurangnya pencahayaan dan kurang baiknya sirkulasi udara di tempat kerja tersebut.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Malang”

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Rivai (2011), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Jika stres yang didapat terlalu besar maka hal itu akan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat merelaksasi, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012)

Menurut Fathoni (2006) terdapat enam faktor penyebab stres kerja dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak

wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

Menurut Notoatmodjo (2003), Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan.

Menurut Handoko (2003), banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain; Beban kerja yang sulit dan berlebihan; Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar; Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai; Umpan balik pelaksanaan kerja; Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja; Balas jasa yang terlalu rendah; Frustrasi dalam melakukan pekerjaan; Masalah-

masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat dipengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, misal dengan banyaknya fasilitas yang memadai untuk karyawan.

Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja secara optimal.

Menurut Sedarmayati (2009) arti dari lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peralatan dan perlengkapan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sarwono (2005), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

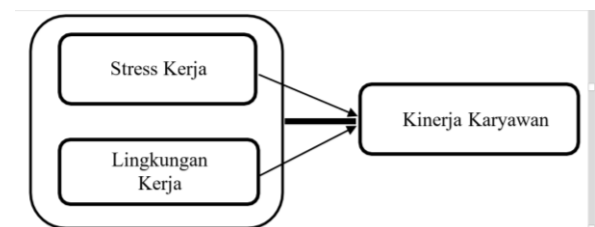
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2012) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

Konsep Hipotesis



Keterangan :

Garis ➡ Berpengaruh secara simultan

Garis → Berpengaruh secara parsial.

H1: Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang

H2 : Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang

H3 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu berfokus untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian yang menyoroti hubungan variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Perum Bulog Kantor Cabang Malang yang beralamat di Jalan Retawu, Kota Malang.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang dengan jumlah karyawan sebanyak 39 orang. Teknik sampling yaitu menggunakan sampel jenuh, menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian ini.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder, yang

diperoleh melalui metode penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert, pada skala lima poin yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Ragu-Ragu; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju, untuk pernyataan positif. Sedangkan untuk pernyataan negatif: 1 = Sangat Setuju; 2 = Setuju; 3 = Ragu-Ragu; 4 = Tidak Setuju; 5 = Sangat Tidak Setuju

Metode Analisis Data

Terdapat beberapa metode dalam analisis data pada penelitian ini. Statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan melalui pemberian angka baik berbentuk jumlah maupun persentase. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas melalui program SPSS ver. 25. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas,

dan uji multikolinieritas. Sedangkan metode dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini, dilakukan analisis regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan perhitungan nilai r hitung yang menunjukkan nilai lebih besar dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Item Pertanyaan	r hitung	r table df=N-2	Keputusan
X1.1	0.559231	0.316	V
X1.2	0.758549	0.316	V
X1.3	0.471743	0.316	V
X1.4	0.763896	0.316	V
X1.5	0.522187	0.316	V
X1.6	0.551347	0.316	V
X2.1	0.578844	0.316	V
X2.2	0.58153	0.316	V
X2.3	0.675019	0.316	V
X2.4	0.509526	0.316	V
X2.5	0.547905	0.316	V
X2.6	0.812741	0.316	V
X2.7	0.787535	0.316	V
X2.8	0.859819	0.316	V
Y1.1	0.698316	0.316	V
Y1.2	0.77527	0.316	V
Y1.3	0.769162	0.316	V
Y1.4	0.37049	0.316	V
Y1.5	0.710047	0.316	V
Y1.6	0.850364	0.316	V
Y1.7	0.668645	0.316	V
Y1.8	0.676504	0.316	V
Y1.9	0.71425	0.316	V

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur item kuesioner penelitian ini adalah dengan metode *cronbach's alpha*, apabila nilai

cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sehingga seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil tersebut dapat dilihat pada table berikut

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,806	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,874	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	Reliabel

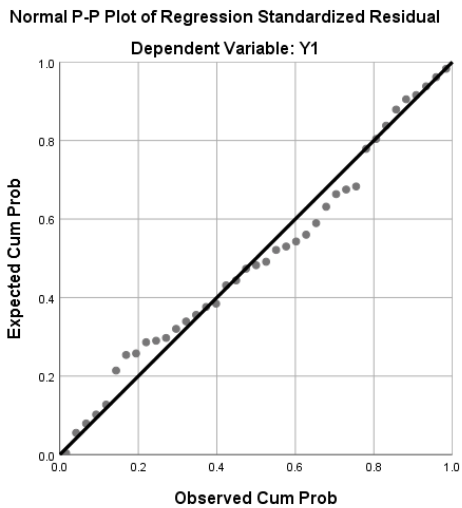
Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, hasil uji normalitas dapat diketahui melalui analisis grafik P-Plot dan analisis statistik uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dengan analisis grafik P-Plot menunjukkan bahwa data berbentuk lonceng (bell shaped) yang tidak menceng ke kiri ataupun ke kanan. Selain itu, pada grafik P-Plot juga menunjukkan titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data menunjukkan pola distribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov juga

menunjukkan nilai Sig sebesar 0.200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar berikut



Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini memperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

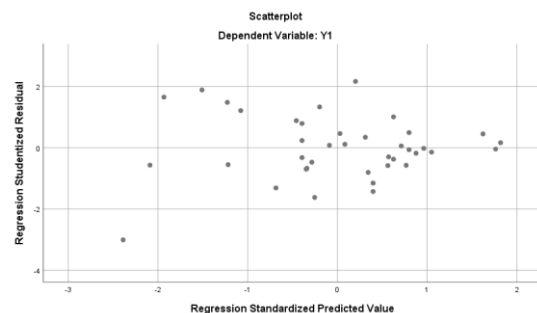
Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stress Kerja (X1)	0,525	1,906	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,525	1,906	Non Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini akan digunakan grafik Scatterplot untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik Scatterplot dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil tersebut dapat dilihat sebagai



berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Standardized	t	Sig.	Keterangan
		Coefficients			
		Beta			
1	(Constant)				
	X1	.284	2.138	.039	Signifikan
	X2	.596	4.498	.000	Signifikan
Alpha					0.05
R Square					0.668
Adj R Square					0.650
t table					2.028
F hitung					36.271
F table					3.264

$$Y = 0,284 X_1 + 0,596 X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

Nilai koefisien $\beta_1 = 0,284$ dari Stres kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai (X_1) sebesar 0,284 dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin menurun Stres kerja (X_1), maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien $\beta_2 = 0,596$ nilai koefisien dari lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai (X_2) sebesar 0,596 dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin baiknya

lingkungan kerja (X_2), maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Nilai yang besar memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818	.668	.650	2.09766

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,650. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dari tinggi-rendahnya kinerja karyawan Perum Bulog kantor Cabang Malang sebesar 65%. Sisanya 35% ditentukan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Signifikan
Regression	987.621	2	493.810	36.271	.000
Residual	490.123	36	13.615		
Total	1477.744	38			

Sumber: Data primer diolah, 2020

H1: Hasil uji F menunjukkan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya dapat dilihat dari nilai signifikan yg kurang dari 0,05. Nilai F hitung lebih dari F table ($36.271 > 3.264$) yang berrarti bahwa dua variable berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis ke dua dan ke tiga (Uji t)

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel independent	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Stress Kerja (X_1)	2.138	2,028	0,039	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	4.498	2,028	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2020)

H2: Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,138 > 2,028$) dengan nilai signifikan t ($0,039 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Stres kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Setiap penurunan nilai variabel

stres kerja dapat meningkatkan nilai pada kinerja karyawan.

H3: Nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,498 > 2,028$) dengan nilai signifikan t ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Setiap peningkatan nilai variabel lingkungan kerja akan dapat meningkatkan nilai pada kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2018) tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Malang.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X_1 (Stres Kerja) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat stres yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh tingkat frustrasi karyawan, jam kerja, dan tekanan pada situasi kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2003) bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi

lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Beberapa hal tersebut yang dapat menurunkan kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang, meskipun dampak yang ditimbulkan cukup kecil tetapi hal tersebut cukup berpengaruh.

Dari hasil uji t dalam pengujian variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Perum Bulog Kantor Cabang Malang disarankan untuk tetap memperhatikan, dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja perusahaan yang sudah baik dengan memperhatikan pencahayaan ruangan dan memperhatikan kondisi kerja yang terdiri dari komunikasi antar karyawan, menata ruang kerja menjadi lebih rapi lagi, memperbaiki sirkulasi udara dengan melakukan pemasangan kipas angin atau *Air Conditioner* (AC) di seluruh ruang kerja, serta memaksimalkan jam kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang, dan menetapkan

jam istirahat untuk setiap harinya, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

Hasil dominan, didapatkan bahwa dalam penelitian ini yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel X_2 (lingkungan kerja). Bahwa perusahaan harus mempertahankan kondisi lingkungan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berikut ini adalah beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya antara lain:

1. Terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Sehingga Perum Bulog Kantor Cabang Malang harus memperhatikan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, semakin rendah stres kerja yang di dukung oleh lingkungan kerja yang baik maka akan mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

2. Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Mempertahankan tingkat stres kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin rendah stres kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Maka peningkatan lingkungan kerja yang bersifat positif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling kuat. Untuk itu Perum Bulog Kantor Cabang Malang memperhatikan Lingkungan Kerja dibandingkan dengan yang lainnya. Maka dapat diartikan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka saran-saran yang dapat disampaikan ialah sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan kerja, karena mempunyai pengaruh yang dominan dalam Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan melakukan evaluasi mengenai kondisi kerja yang terdiri dari komunikasi antar karyawan, menata ruang kerja menjadi lebih rapi lagi dengan memperhatikan pencahayaan dalam ruangan, memperbaiki sirkulasi udara dengan melakukan pemasangan kipas angin atau *Air Conditioner* (AC) di seluruh ruang kerja, serta memaksimalkan jam kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang, dan menetapkan jam istirahat untuk setiap harinya, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Meskipun pengelolaan stres kerja sudah dapat dipertahankan, Perum Bulog Kantor Cabang Malang

sebaiknya melakukan penyempurnaan terhadap tingkat kerja yang sudah diterapkan karena item “frustasi dalam melakukan pekerjaan mempunyai nilai rata-rata terendah dibanding item lain. Diperlukan evaluasi yang melibatkan banyak pihak sehingga nantinya dapat menghasilkan penilaian kerja yang lebih akurat.

3. Perum Bulog Kantor Cabang Malang sebaiknya dapat mempertahankan lingkungan kerja terutama pada item rata-rata tertinggi yaitu kebersihan dalam ruangan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan kebersihan dalam ruangan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung
- Anatan, L. dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta. Bandung
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

- Arep, Ishak dan Tanjung, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta
- Davis, Keith, and Newstrom, John, W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 Edition. New York. Mc Graw– Hill
- Dessler, G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. PT. Pralahildo. Jakarta
- Donnelly, James H, Gibson, J dan Ivancevich, J. 2003. *Fundamentals of Management, Business Publication*. Texas
- Ghozali, I. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS “. Semarang. UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta
- Hasibuan S.P, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- <http://www.bulog.co.id>
- Hersey, P. 2008. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources 9 Edition*. Pearson Prentice Hall
- Indriantoro, Nur dan Supomo, B. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi I Cetakan 12. BPF. Yogyakarta.
- Isnaini, K. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojongso*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Jihan, M. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik, dan Budaya Organisasi Bagian Redaksi Pada PT. MEDIA FAJAR DI KOTA MAKASSAR*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Manullang, J. 2020. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PDAM Kota Batu*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*, Badan Penerbit IPWI. Jakarta
- Martoyo, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan, BPF. Yogyakarta
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam:

- Ningrum, T. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Alam Lestari*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro
- Nitisemito, A. 2006. *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Pamungkas, V. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan studi pada karyawan PDAM Kota Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Rice, P, 2005. *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company.
- Rivai V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2002, *Organisasi Perusahaan* Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Sarwono, S. W. 2005. *Psikologi Lingkungan*. PT. Gramedia Grasindo, Jakarta
- Siregar, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Pres. Malang.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, U. 2013. *Metodologi Penelitian untu Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Fajar Interpratama Offset. Jakarta.