

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA & STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. DWI MULYA JAYA MOJOKERTO

Jaeni Siti Qomaroh Jaenun Musolikh¹, M. Munir Rachman², Suharyanto³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
jaeniqomaroh@gmail.com

ABSTRAK

Dijelaskan riset ini menganalisa lingkungan kerja serta stress kerja karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto terhadap kinerja karyawan. Riset ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun populasi riset ini yakni seluruh karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto sejumlah 76 karyawan. Teknik sampel memakai sampling jenuh. Didapatkan hasil riset t_{hitung} X1 4,338 serta sig. ,010 < ,05. X2 4,916 serta sig. ,023 < ,05 serta uji bersamaan 37,075 serta sig. ,000 < ,05. Artinya telah terbukti adanya pengaruh secara terpisah serta bersamaan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stress kerja & kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research explained analyzing the work environment and work stress of PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto on employee performance. This research uses a descriptive quantitative approach. The research population is all employees of PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto totaling 76 employees. The sampling technique uses saturated sampling. Obtained results of t_{count} X1 4,338 and sig. , 010 < , 05. X2 4,916 and sig. , 023 < , 05 and 37.075 concurrent tests and sig. 000, <05. This means that it has been proven that there is an effect of separate and concurrent independent variables on the dependent variable.

Keyword: Work environment, work stress & employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki tujuan untuk memperoleh laba atau profit semaksimal mungkin, hal ini dikarenakan visi-misi perusahaan yang akan terus mendorong perusahaan untuk mencapai target perusahaan, setiap perusahaan telah memasang targetnya masing-masing, hal ini dilakukan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan strategi yang tepat dapat berjalan dengan skenario manajemen perusahaan.

Perusahaan harus bisa memaksimalkan serta mengelola SDM dengan baik agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tercapai. Sumber daya manusia menjadi faktor penting organisasi, hal tersebut dibebankan karna SDM menjadi elemen utama operasional perusahaan setiap hari. Meningkatkan kualitas juga salah satu faktor untuk menjadikan karyawan lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Problematika mengenai karyawan merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh organisasi karena kualitas dan kuantitas dapat terpengaruh sehingga dapat menghadapi persaingan zaman. Maka dari itu, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan. Jika karyawan di suatu organisasi mempunyai kemampuan mengembangkan inovasi, kreatif dan memiliki motivasi diri yang tinggi dapat menjadikan kinerja karyawan yang baik. Agar ekstensi diri tetap terjaga maka setiap individu akan mengalami stress kerja terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

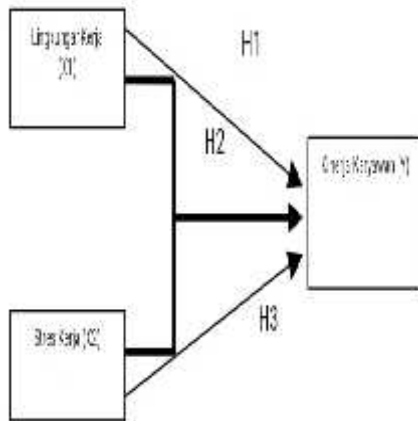
Perusahaan kini dihadapkan banyak permasalahan yang timbul disebabkan oleh intern serta ekstern perusahaan, sebab itu manajemen harus lebih intens serta detail dalam mengawasi setiap pekerjaan serta setiap bagian perusahaan agar terlaksana sesuai SOP perusahaan. Kini perusahaan harus berhati-hati dalam mengambil langkah kebijakan, sebab perusahaan harus selalu melakukan evaluasi terhadap intern organisasi agar selalu kondusif, pengoptimalan SDM dengan baik serta produktif akan memberikan dampak baik untuk perusahaan.

Perkembangan bisnis diberbagai sektor kini telah memasuki babak baru, kita bisa melihat banyaknya organisasi ataupun perusahaan yang baru dibangun oleh para pebisnis. Hal ini menjadi salah satu bentuk semakin berkembangnya dunia ekonomi Indonesia. Sekarang telah memasuki era dimana semua pribadi bisa menjadi seorang pebisnis, banyak kesempatan yang dapat dilakukan oleh para pebisnis baru, dengan modal ilmu pengetahuan serta modal keungan untuk membangun perusahaan sudah dapat menjadi seorang pebisnis yang handal dibidangnya masing-masing.

Sebagai perusahaan yang maju haruslah memiliki potensi SDM yang mampu memberikan kontribusi maksimal, sehingga dalam kondisi apapun perusahaan mampu untuk beradaptasi pada segala risiko yang terjadi dikemudian hari.

KERANGKA KONSEPTUAL

Adapun kerangka konseptual riset ini sebagai berikut :



METODE

Pendekatan riset ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun populasi riset ini yakni seluruh karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto sejumlah 76 karyawan. Teknik sampel memakai sampling jenuh.

HASIL & PEMBAHASAN

Tabel 1
 Uji reliabilitas lingkungan kerja

Item	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Penerangan	0,893	0,6	Reliabel
Pertukaran Udara	0,710	0,6	Reliabel
Kebersihan	0,846	0,6	Reliabel
Pewarnaan	0,798	0,6	Reliabel
Kebisingan	0,773	0,6	Reliabel
Keamanan	0,711	0,6	Reliabel

Tabel 2
Uji reliabilitas

Hasil Pengujian Reliabilitas
Variabel Stres Kerja

Item	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gejala Fisikologis	0,890	0,6	Reliabel
Gejala Psikologis	0,787	0,6	Reliabel
Gejala Perilaku	0,800	0,6	Reliabel

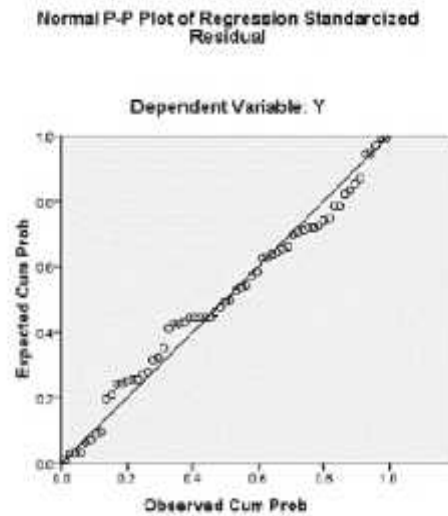
Tabel 3
Uji reliabilitas

Variabel Kinerja Karyawan

Item	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas	0,824	0,6	Reliabel
Kuantitas	0,793	0,6	Reliabel
Ketepatan Waktu	0,790	0,6	Reliabel
Efektifitas	0,750	0,6	Reliabel
Kemandirian	0,711	0,6	Reliabel

Dijelaskan uji reliabilitas semua item terbukti reliabel, sebab diperoleh nilai > ,06

Uji Normalitas



Dijelaskan serta dibuktikan data uji normalitas, titik mengikuti garis, sehingga terbukti data berdistribusi normal.

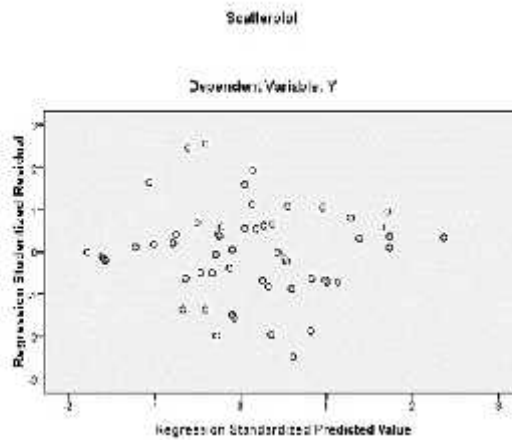
Tabel 4.
 Uji multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Ket.
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,333	2,535	Non Multikolinieritas
Stres Kerja (X2)	0,333	2,535	

Dijelaskan data diperoleh VIF X1 2,535 serta X2 2,535. Terbukti data terbebas dari multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas



Dijelaskan gambar diatas titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu, disimpulkan data terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5
 Uji Autokorelasi

Hasil Uji Durbin Watson Regresi Linier

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.822	.814	3.870	1.976

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Masyarakat

Dijelaskan uji autokorelasi data didapatkan DW 1,976, disimpulkan serta terbukti data terbebas dari autokorelasi.

Tabel 6
 Uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	13.382	7.293		3.102
Lingkungan Kerja	1.345	.731	.562	4.338
Stress Kerja	1.166	.287	.788	4.916

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7
 Uji-t

Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	4.338	.010	Signifikan
Stres Kerja (X ₂)	4.916	.023	Signifikan

Dijelaskan uji-secara terpisah didapatkan hasil thitung lingkungan kerja 4,338 serta sig. ,010 < ,05. Artinya variabel bebas terbukti adanya pengaruh terhadap variabel terikat.

Uji-secara terpisah didapatkan hasil thitung stress kerja 4,916 serta sig. ,023 < ,05. Artinya variabel bebas terbukti adanya pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 8
 Uji-f

Hasil analisis regresi secara simultan

Variabel	F _{hitung}	Sig.
Lingkungan Kerja (X ₁)	37.375	.000 ^a
Stres Kerja (X ₂)		

Dijelaskan hasil uji-f hitung didapatkan 37,075 serta sig. ,000 < ,05. Artinya secara bersamaan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Dijelaskan hasil yang telah dilakukan oleh penulis bahwa uji-t memperoleh nilai 4,338 serta sig. ,010 < ,05. Artinya variabel bebas terbukti adanya pengaruh terhadap variabel terikat.

Dijelaskan serta dibuktikan Uji-secara terpisah didapatkan hasil thitung stress kerja 4,916 serta sig. ,023 < ,05. Artinya variabel bebas terbukti adanya pengaruh terhadap variabel terikat.

Dijelaskan serta dibuktikan uji-f hitung didapatkan 37,075 serta sig. ,000 < ,05. Artinya secara bersamaan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

SIMPULAN

Sesuai hasil riset, dapat diambil simpulan bahwa uji-t memperoleh nilai 4,338 serta sig. ,010 < ,05. Artinya variabel bebas terbukti adanya pengaruh terhadap variabel terikat.

Disimpulkan serta dibuktikan Uji-secara terpisah didapatkan hasil thitung stress kerja 4,916 serta sig. ,023 < ,05. Artinya variabel bebas terbukti adanya pengaruh terhadap variabel terikat.

Disimpulkan serta dibuktikan uji-f hitung didapatkan 37,075 serta sig. ,000 < ,05. Artinya secara bersamaan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

IMPLIKASI

Sesuai dengan hasil riset ini, telah menghasilkan suatu temuan terbaru bagi perusahaan, temuan ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi yang dapat digunakan oleh perusahaan PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto untuk mengambil suatu kebijakan mengenai SDM perusahaan yang dapat memberikan dampak positif dalam melaksanakan strategi perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dijelaskan pada riset ini penulis telah melakukan pengujian variabel, penulis melaksanakan riset dengan waktu yang sangat terbatas, sampel pada riset ini juga dibatasi yakni perusahaan PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto.

DAFTAR RUJUKAN

Anwar P. (2002). *Insentif dan Motivasi Instansi Negara*. Jakarta. Rajawali Pers.

Sunyoto Danang. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CAPS.

Livanda Wenly Umboh, Bernhard Tewal, Adolvina, 2016, Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Manado PT. Enseval Putera Mega Trading. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No.1 Maret 2016, Hal 566-574.

Military Ch. Takasenseran, Silvy L. Mandey, Christoffel Kojo, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1726-1736.

Mangkunegara, AA Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta, Ghalia Indonesia.