# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAPKINERJA KARYAWAN PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA PADA CABANG RS. SANTOSA, PASKAL DAN BIP BANDUNG

**Yuyun Ratnasari**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi**
**Universitas Komputer Indonesia**

## Abstract

Economic development that occured in recent years very quickly, especially related to the global crisis. It certainly makes them experience stress in doing his job, because of physical and metal unpreparedness in the face of a new working environment. The purpose of this study was to determine the work environment, job stress and employess performance, and to determine the influence of the work enviroment and the magnitude of the effect of work stress work environment and work stress on employee performance.

The method used in this study is a descriptive analysis and verification methods. The study population consist of 143 and sampling techniques using stratified random sampling technique to obtain 59 respondents. Method of data analysis using path analysis (*path analysis*) using SPSS 19.0 for windows.

The result conclude the work environment and job stress contributes to the performance of workstress but gives a greater influence on performance than the work environment. Furthermore, the results of path analysis concludes that the work environment significantly influence work stress. Work environment and work stress have a significant effect on the performance of either partially or silmutaneously.

**Keywords:** *Work Environment, Work Stress and Employee Performance*

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Alex S. Nitisemito, 1991:184). Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembapan dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman kerja dan kebebasan berkreasi.

Dalam dunia kerja, sering timbul berbagai masalah sehubungan dengan stres dan kondisi-kondisi yang dapat memicu terjadinya stres. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan seseorang menimbulkan stres pada dirinya. Hal ini pasti akan tampak dalam kurun waktu yang panjang, karena memang manusia setiap harinya berkecimpung di tempat kerjanya lebih dari sepertiga kali dari total waktu yang tersedia. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Robbins (2006:212) Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
2. Bagaimana stres kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung baik secara simultan dan parsial

# II. TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Kajian Pustaka

### 2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dal lain-lain.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:21).

Menurut Alex S. Nitisemito (1991:184), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

**2.1.1.1 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
   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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
   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 non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya, baik tingkat atas maupun bawah, dengan suasana yang kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

**2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik

dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

### 2.1.2 Pengertian Stres Kerja

Kata stress berasal dari bahasa latin *Stingere,* yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan, dan kemalangan. “Stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” (Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002:303).

Menurut Anwar Prabu (1993;93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

#### 2.1.2.1 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:517-518) pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu meliputi:
    a. Meningkatkan keimanan
    b. Melakukan meditasi dan pernapasan
    c. Melakukan kegiatan olahraga
    d. Melakukan relaksasi
    e. Dukungan social dari teman-teman dan keluarga
    f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi:
    a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
    b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
    c. Menyediakan sarana olahraga
    d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
    e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
    f. Melakukan restrukturasi tugas
    g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

#### 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa penyebab stress kerja, antara lain :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

Penyebab stress kerja terdiri atas hal utama, yaitu kondisi dan situasi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, *job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas, dan juga hubungan interpersonal para karyawan. Stress ialah tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja, pembebanan yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan. Ada dua macam stress :

1. *Eustres*, yaitu stress, pembebanan, yang membawa kebaikan. Manusia hidup pasti mendapat stress semacam ini, sebab hanya dengan stress ataupun pembebanan, orang menjadi makin kuat, tahan banting, dan makin matang. Disebut eustress sebab ini adalah stress yang baik, stress yang memang sengaja diadakan untuk memberikan kebaikan.
2. Distres, yaitu stress atau tekanan yang didapatkan tidak dengan sengaja, yang menimbulkan kerusakan, umumnya karena respon yang tidak benar, tidak wajar, tidak sesuai atas suatu penimbul tekanan.

### 2.1.3 Pengertian Kinerja

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

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson:1996).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

**2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Anwar P.Mangkunergara (2001:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap. Berikut adalah penjabarannya, yang dapat disimpulkan :

a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselelsaikan.
c. Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diemban perusahaan kepada karyawannya.
d. Sikap, Perilaku yang mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya

Menurut Gibson (1997:164) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Factor Individu
   Factor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.
2. Factor Psikologis
   Factor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Factor Organisasi
   Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepimpinan dan imbalan.

**2.1.3.2 Karakteristik Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2001:68) 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 komkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan yang merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan, (Prawirosentono, 1999).

## 2.2 Metodologi Penelitian

### 2.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja(variabel $X_1$) dan Stres Kerja (variabel $X_2$) serta Kinerja Karyawan (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data

yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.

7. Menetapkan data-data mengenai Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai informasi tentang Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**
**Desain Penelitian**

| **Tujuan Penelitian** | **Desain Penelitian** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Jenis Penelitian** | **Metode yang Digunakan** | **Unit Analisis** | **Time Horizon** |
| **T – 1** | *Descriptive* | *Descriptive dan survey* | Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung. | *Cross Sectional* |
| **T – 2** | *Descrpitive* | *Descriptive dan Survey* | | *Cross Sectional* |
| **T – 3** | *Descriptive* | *Descriptive dan Survey* | | *Cross Sectional* |
| **T – 4, 5** | *Descriptive & Verifikatif* | *Descriptive dan Explanatory Survey* | | *Cross Sectional* |

**Keterangan :**

- T1 = Lingkungan Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
- T2 = Stres Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
- T3 = Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
- T4 = Lingkungan Kerja dan Stres Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
- T5 = Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung baik secara simultan maupun parsial.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

## III. HASIL PENELITIAN

### 3.1 Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan antar variabel, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji lingkungan kerja terhadap stres kerja, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah itu dilanjutkan dengan pengujian hipotesis antar variabel.

#### 3.1.1 Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Pada sub struktur yang pertama variabel lingkungan kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan stres kerja sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**1) Menghitung Koefisien Jalur**

Karena variabel independen hanya satu variabel (lingkungan kerja), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$(Px_2x_1) = rx_1\ x_2 = (0,627)$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien jalur lingkungan kerja terhadap stres kerja sebagai berikut:

**Tabel 3.1**
**Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,484 | 3,222 | | 5,427 | ,000 |
| | X1 | ,658 | ,108 | ,627 | 6,075 | ,000 |

a. Dependent Variable: X2

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,627 pada tabel 4.27 merupakan nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap stres kerja. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja.

**2) Menghitung Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi diperoleh dari hasil mangkuadratkan nilai koefisien jalur, Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap stres kerja sebagai berikut.

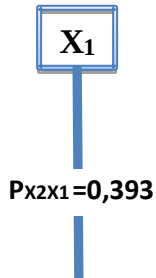
**Tabel 3.2**
**Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,627[a] | ,393 | ,382 | 2,592 |

a. Predictors: (Constant), X1

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 39,3% terhadap stres kerja PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung, sementara sisanya sebesar 60,7% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja. Hal ini berarti kontribusi lingkungan kerja terhadap stres kerja diperbanyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti: kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dll. Secara visual jalur dari variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 3.1**
**Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Pertama**

**3) Pengujian Hipotesis**

Selanjutnya untuk membuktikan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0 : \beta_{YX} = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

$H_1 : \beta_{YX} \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

Pada tabel 4.27 diperoleh nilai statsitik uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 6,075. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 56 diperoleh nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,003. Karena $t_{hitung}$ (6,075) lebih besar dibanding $t_{tabel}$ (2,003) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung. Secara visual daerah

penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dapat dilihat pada grafik berikut.

### 3.1.2 Pengujian Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada sub struktur yang kedua variabel Lingkungan kerja dan Stres kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**1) Menghitung Koefisien Jalur**

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien jalur Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut.

**Tabel 3.3**
**Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,488 | 1,798 | | 4,165 | ,000 |
| | X1 | ,156 | ,063 | ,248 | 2,476 | ,016 |
| | X2 | ,378 | ,060 | ,632 | 6,297 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,248 dan 0,632 yang terdapat pada tabel 4.29 merupakan nilai koefisien jalur lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding lingkungan kerja.

**2) Menghitung Koefisien Determinasi.**

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

secara bersama-sama. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien determinasi lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut

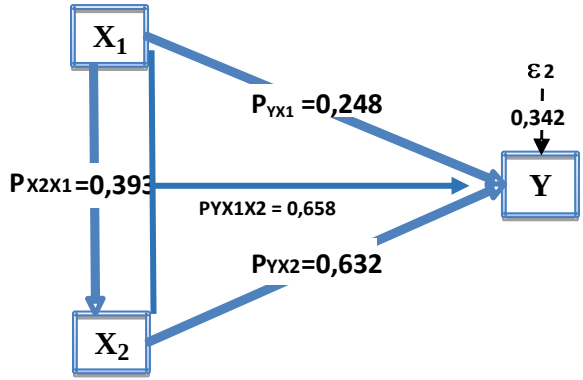
**Tabel 3.4**
**Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,811[a] | ,658 | ,646 | 1,175 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 65,8% terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung. Sisanya sebesar 34,2% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Hal ini berarti lingkungan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja namun stres kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding lingkungan kerja. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.




**Gambar 3.2**
**Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua**

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

- Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan = $(P_{YX1})^2$ = **(0,248) x (0,248) = 0,062 (6,2%).** Untuk meningkatkan Y perusahaan harus terlebih dahulu meningkatkan $X_2$.
- Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan = ( $P_{YX1}$ ) x ( $r_{X1X2}$ ) x ( $P_{YX2}$ ) = **(0,248) x (0,627) x (0,632) = 0,098 (9,8%).** Perusahaan dapat mengabaikan pengaruh langsung dan dapat memfokuskan pada faktor lain.

Jadi total pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia = **6,2% + 9,8% = 16%** dengan arah positif. Artinya semakin baik

lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

Besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

- Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan **=** $(P_{YX2})^2$ **= (0,632) x (0,632) = 0,399 (39,9%).** Untuk meningkatkan Y perusahaan harus terlebih dahulu meningkatkan $X_2$.
- Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan **= (** $P_{YX2}$ **) x (** $r_{X1X2}$ **) x (** $P_{YX1}$ **) = (0,632) x (0,627) x (0,248) = 0,098 (9,8%).** Perusahaan dapat mengabaikan pengaruh langsung dan dapat memfokuskan pada faktor lain.

Jadi total pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia **= 39,9% + 9,8% = 49,7%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

**3) Pengujian Hipotesis**

Selanjutnya untuk membuktikan apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karayawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\beta_{YX1} = \beta_{YX2} = 0$ Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

Ha: $\beta_{YX1} \neq \beta_{YX2} \neq 0$ Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh nilai $F_{hitung}$ pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut.

**Tabel 3.5**

**Uji Anova untuk uji Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 148,477 | 2 | 74,238 | 53,815 | ,000[b] |
| | Residual | 77,252 | 56 | 1,380 | | |
| | Total | 225,729 | 58 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

n nilai
si 5 dan
de nding
$F_{t}$ o dan
m a dan
stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

## 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Securindo Packatama Indonesia Pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung rata-rata skornya termasuk dalam kategori baik. Namun suhu udara termasuk kedalam kriteria kurang dibandingkan dengan keempat indikator lainnya.
2. Stres kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung rata-rata skornya termasuk dalam kategori baik. Namun otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja termasuk kedalam kriteria kurang.
3. Kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung termasuk kedalam kategori baik. Namun faktor kepemimpinan dan faktor kontekstual (situasional) termasuk kedalam kategori kurang.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung .
5. Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung

## 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP , diantaranya :

1. Lingkungan Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung sudah baik. Namun suhu udara yang panas diruangan kerja sebaiknya lebih diperhatikan lagi dengan memasang AC atau pun kipas angin.

2. Stres Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung sudah baik. Namun dalam memberikan tanggung jawab yang diberikan atasan tidak terlalu berat supaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung kurang dalam dukungan atasan kepada bawahannya dan perubahan lingkungan sebaiknya atasan bisa lebih memperhatikan lagi kemampuan dan keadaan karyawannya.
4. Lingkungan kerja terhadap stres kerja diperbanyak dipengaruhi oleh faktor lain PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung. Maka dari itu perusahaan lebih baik meneliti faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja.
5. Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruh secara signifikan baik secara simultan maupun parsial namun stres kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding lingkungan kerja., maka dari itu PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung seyogyanya memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan, salah satunya yaitu variabel lingkungan kerja yang berperan penting dalam kegiatan perusahaan karena berdampak langsung terhadap stres kerja dan juga kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

## V. DAFTAR PUSTAKA

Hamid Sanusi (Jurnal Manajemen Bisnis, ISSN. 2008-7086, Vol.I No.1) September 2011. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Matematika Pada Beberapa Perguruan Tinggi Di Kota Makassar.*

Hariyono Widodo, Dyah Suryani dan Yanuk Wulandari (ISSN: 1978-0575 V0l. 3 No.3) September 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik*

*Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta.*

Hasan Salwa Hayati, Nasir Azis dan Muhammad Adam (Jurnal Ilmu Manajemen, ISSN 2302-0199, Vol 1. Tahun 1 No.1) Agustus 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh.*

Kesuma Ali (Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No.4) Desember 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai.*

Logahan Jerry Marcellinus (Jurnal Ilmu Komunikasi). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem.*

Manurung Mona Tiorina dan Intan Ratnawati (Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No.2) 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.*

Munparidi (Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, ISSN: 2085-1375) Mei 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.*

Rahmawati Siti (Jurnal Manajemen). *Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor.*

Sari. 2008. *Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Septianto Dwi (Jurnal Manajemen) 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang.*

Sunarni Theresia dan Veni Istanti (Jurnal Teknik Industri, Vol. 7 No.2) Desember 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Interbis Sejahtera Palembang.*

Suroso Arif Imam dan Rotua Siahaan (Jurnal Manajemen Agri bisnis, Vol. 3 No.1) Maret 2006. *Pengaruh Stres Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Perusahaan Agribisnis PT NIC.*

Tunjungsari Peni (Jurnal Manajemen Vol. 1 No.1). Maret 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.*

Z Mariskha (Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, ISSN 2085-1375 Edisi ke VI) November 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja TerhadapKinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang.*