

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
STUDI PADA PT. PATAYA RAYA SEMARANG**

Oleh:

Dwi Septianto (C2A308002)

Pembimbing : Eisha Lataruve, SE, MM.

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro Semarang**

2010

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and stress on performance for operational employees at PT. Pataya Raya Semarang. Where the proposed two independent variables and one dependent variable, namely the working environment and job stress acting as independent variables and employee performance served as dependent variables.

This research was conducted using a survey of operational employees in the import and export service company was analyzed by regression. The first phase of testing the validity and reliability of questions of each variable. The second phase, making the regression variable work environment and work stress on employee performance.

The results showed that the variable has a significant positive work environment on the performance of employees in decline. And work stress variables significant negative effect on employee performance in decline. However, work stress are at low to moderate level will create a good employee performance and will worsen if the employee within a very long time and excessive.

Keywords: Work environment, job stress, employee performance.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam 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 2001, h.135). 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. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. 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. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002, h.318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sari (2003) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982, h.197). 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 stress, 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, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982, h.183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk

bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Pataya Raya *Freight Forwarder* Semarang yang merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa transportasi. Kegiatan yang dilakukan PT. Pataya Raya Semarang adalah mencari eksportir sesuai dengan permintaan importir (pembeli), menyelesaikan dokumen – dokumen yang diperlukan dalam ekspor barang, memilih rute dan alat transportasi yang sesuai, menyelesaikan biaya – biaya yang timbul akibat kegiatan ekspor, serta menerbitkan *House Bill of Lading*. Pada PT. Pataya Raya Semarang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Untuk itulah, maka langkah – langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Pataya Raya Semarang dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar pelabuhan dengan kondisi yang begitu panas, berhadapan dengan alat berat yang membahayakan, barang – barang ekspor dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

2. Telaah Teori

a. Kinerja Karyawan

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, h.67).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000, h.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 diberikannya.

Menurut Mangkunegara (2001, h.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 konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Gibson (1997, h.164) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

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

b. Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

Menurut Sedarmayanti (2001, h.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.

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.

Menurut Soedarmayanti (2001, h.21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Keamanan kerja
- 5) Hubungan karyawan

c. Stres Kerja

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

Menurut Gibson dkk (1996, h.339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Menurut Carry Cooper (dikutip dari Jacinta F, 2002) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
 - a) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
 - b) *Overload*. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya

karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

- c) *Deprivational* stres. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).
- d) Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

2) Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3) Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

4) Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

Menurut Sarafino (dikutip dari Bart Smet, 1994) membagi penyebab stres kerja menjadi 4 yaitu sebagai berikut:

- 1) Lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
- 2) Kurangnya kontrol yang dirasakan.
- 3) Kurangnya hubungan interpersonal.
- 4) Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

Sedangkan menurut Igor S (1997, h.248), menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- 5) Beban lebih.
- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igor S (1997, h.249) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menolak perubahan.
- 2) Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- 3) Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- 4) Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks
- 5) Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

Menurut Gibson dkk (1996, h.363) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi menjadi 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- 2) Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- 3) Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- 5) Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

3. Metode Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 1998, h.118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- a. Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Arikunto, 1998, h.118)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan, (Nitisemito 1982, h.159). Menurut Ratnawati (dikutip dari Arikunto 2006), adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan cahaya
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Keamanan kerja
- e) Hubungan karyawan

- 2) Stres Kerja (X_2)

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, (Panji Anoraga 2001, h.108). Adapun indikator stres kerja sebagai berikut:

- a) Intimidasi dan tekanan
- b) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- c) Pekerjaan yang berbahaya
- d) Beban lebih
- e) Target dan harapan yang tidak realistis

(Igor S 1997, h.248).

- b. Variabel Terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Arikunto 2006, h.118)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara 2001, h.67). Menurut Sari (dikutip dari Gomes, 1993). Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

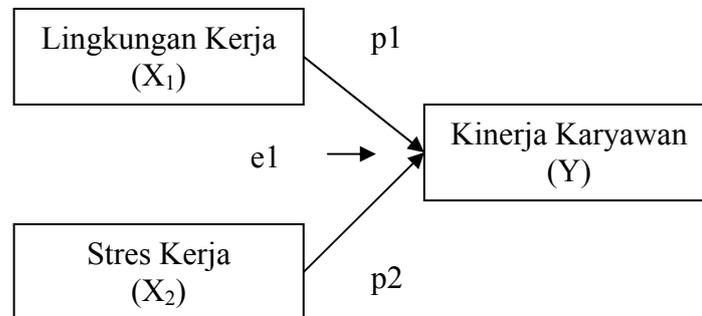
- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kreatifitas kerja
- 4) Pengetahuan kerja

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel purposif yaitu sampel yang digunakan jika dalam upaya memperoleh data tentang masalah yang diteliti memerlukan sumber data yang memiliki kriteria khusus berdasarkan penilaian tertentu (Sugiana, 2008). Objek sampel tersebut adalah tenaga kerja bagian operasional yang berjumlah 50 orang, karena mereka mempunyai karakteristik yang sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti dibandingkan dengan tenaga kerja dibagian yang lain.

Setelah questioner dibuat sesuai indikator tiap variabel, sample disebarkan ke 20 karyawan bagian operasional untuk mengetahui valid dan reliabelnya kuesioner yang dibuat. Setelah valid dan reliabel, questioner kembali disebarkan kepada 30 karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan – pertanyaan tentang lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dan data skunder yang merupakan sumber – sumber pustaka perusahaan, misalnya mengenai sejarah perusahaan.

Gambar 1
Model Regresi Berganda



$$KK = \beta_1 LK + \beta_2 SK + e1$$

Dimana:

KK = Kinerja Karyawan

SK = Stres Kerja

LK = Lingkungan Kerja

(Augusty 2006, h.316)

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/ empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

- 1) Untuk jawaban Sangat Setuju responden diberi skor 5
- 2) Untuk jawaban Setuju responden diberi skor 4
- 3) Untuk jawaban Cukup Setuju responden diberi skor 3

- 4) Untuk jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
- 5) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Untuk pengujian hipotesis penelitannya adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh X_1, X_2 terhadap Y secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama – sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

- 2) Pengaruh X_1, X_2 terhadap Y secara parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

PT. Pataya Raya pada awalnya bergerak dalam bidang ekspedisi muatan kapal laut (EMKL). Kemudian seiring dengan permintaan konsumen, PT. Pataya Raya mulai mengembangkan usahanya di bidang jasa transportasi *freight forwarding* dan mulai menambah jasa pelayanan yang meliputi shipping, trucking dan container depot. Jadi dapat disimpulkan, PT. Pataya Raya bergerak dalam bidang usaha jasa transportasi terpadu.

Adapun hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Uji Validitas

| Jumlah Item | R hitung | R tabel N=30 | Keterangan |
|-------------|----------|--------------|------------|
| 1 | 0,49 | 0,36 | Valid |
| 2 | 0,54 | 0,36 | Valid |
| 3 | 0,48 | 0,36 | Valid |
| 4 | 0,48 | 0,36 | Valid |
| 5 | 0,40 | 0,36 | Valid |
| 6 | 0,48 | 0,36 | Valid |
| 7 | 0,60 | 0,36 | Valid |
| 8 | 0,66 | 0,36 | Valid |
| 9 | 0,44 | 0,36 | Valid |
| 10 | 0,64 | 0,36 | Valid |
| 11 | 0,51 | 0,36 | Valid |
| 12 | 0,63 | 0,36 | Valid |
| 13 | 0,61 | 0,36 | Valid |
| 14 | 0,71 | 0,36 | Valid |
| 15 | 0,63 | 0,36 | Valid |
| 16 | 0,61 | 0,36 | Valid |
| 17 | 0,51 | 0,36 | Valid |
| 18 | 0,45 | 0,36 | Valid |
| 19 | 0,37 | 0,36 | Valid |
| 20 | 0,57 | 0,36 | Valid |

Sumber: data primer penelitian yang diolah, tahun 2010

Keterangan:

Nilai r tabel ($n = 30, \alpha = 5\%$) = 0,361 (Tabel r).

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

| Item Pertanyaan | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|------------------|--|------------|
| Lingkungan Kerja | .666 | .621 | 6 |
| Stres Kerja | .717 | .721 | 6 |
| Kinerja Karyawan | .666 | .627 | 7 |

Sumber: data primer penelitian yang diolah, tahun 2010.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari item pertanyaan variabel penelitian diatas dapat di peroleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Kemudian dari hasil penelitian dianalisis menggunakan regresi berganda dengan model sebagai berikut:

Dari hasil analisis menggunakan regresi berganda di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 *Coefficients(a)*

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.321 | 3.933 | | 5.420 | .000 |
| | LK | .318 | .191 | .234 | 1.666 | .102 |
| | SK | -.210 | .151 | -.194 | -1.385 | .173 |

a Dependent Variable: KK

Tabel 2 Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .290(a) | .084 | .045 | 1.481 |

a Predictors: (Constant), SK, LK

b Dependent Variable: KK

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas maka diperoleh persamaan linier sebagai berikut:

$$SK = -0,194 SK + 0,234 LK \text{ dengan } \longrightarrow R^2 = 0,084$$

$$e1 = (1 - 0,084)^2 = 0,84$$

Interprestasi dari hasil analisis di atas dapat diperoleh pengaruh sebagai berikut:

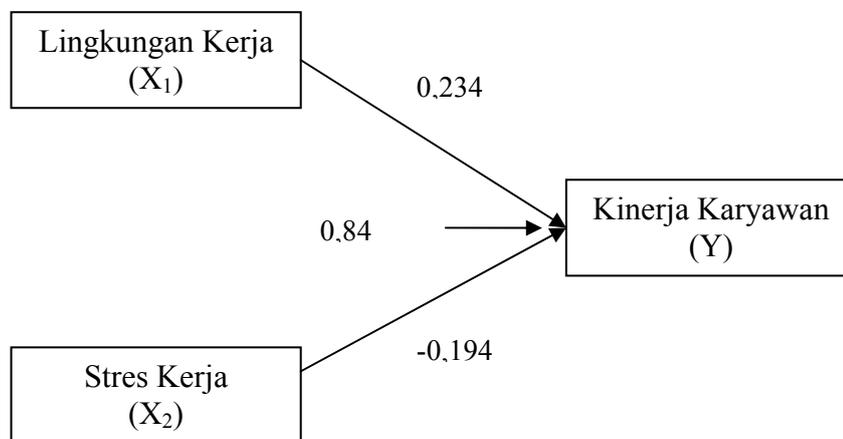
Stres Kerja ke Kinerja Karyawan = - 0,194

Lingkungan Kerja ke Kinerja Karyawan = 0,234

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar (0,045).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja secara simultan adalah 4,5 %.

Gambar 2 Model Regresi Berganda



Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji F.

Tabel 3 Uji F

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
| 1 | Regression | 9.445 | 2 | 4.723 | 2.154 | .127(a) |
| | Residual | 103.035 | 47 | 2.192 | | |
| | Total | 112.480 | 49 | | | |

a Predictors: (Constant), SK, LK

b Dependent Variable: KK

Sumber : data primer 2010, diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.11 dengan menggunakan program spss diketahui skor probabilitas signifikansi uji F sebesar 0,127 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka **Ho ditolak** sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Tabel 4 *Coefficients(a)*

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 21.321 | 3.933 | | 5.420 | .000 | | | |
| | LK | .318 | .191 | .234 | 1.666 | .102 | .216 | .236 | .233 |
| | SK | -.210 | .151 | -.194 | -1.385 | .173 | -.173 | -.198 | -.193 |

a Dependent Variable: KK

sumber : data primer 2010, diolah.

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,102. Karena nilai signifikansi hitung lebih besar dari 0,05 maka **H₁ ditolak** sehingga **H₁** yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Demikian pula pada variabel stres kerja, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,173. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka **H₂ ditolak** sehingga **H₂** yang berbunyi bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari r^2 atau kuadrat *partial correlation* pada tabel uji parsial. Sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan adalah $(0,234)^2$ sama dengan 0,054756 atau 5,48 %. Pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah $(-0,194)^2$ sama dengan 0,037636 atau 3,76 %.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan koefisien antara aspek-aspek pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,234 dengan $p = 0,102$ ($p > 0,05$) maka **H₁** yang berbunyi *lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja*, ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa aspek penerangan cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan hubungan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pataya Raya Semarang bagian operasional. Karena dari hasil pengamatan walaupun dengan kondisi seperti itu mereka tetap semangat bekerja demi memperoleh kebutuhan psikologi, penghasilan dan kepercayaan dari perusahaan.

Seperti teori yang dikatakan Maslow bahwa hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi. Simamora (1999), yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian menurut Nitisemito (1992, h.183), bahwa lingkungan kerja yang dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Dengan demikian lingkungan kerja pada PT. Pataya Raya Semarang tidak mempengaruhi kinerja karyawan bagian operasional, walaupun dengan kondisi yang dapat memicu terjadinya stres kerja.

Pada variabel stres kerja menunjukkan koefisien antara aspek-aspek pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,194 dengan $p = 0,173$ ($p > 0,05$) maka H_2 yang berbunyi *Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan*, ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan, tekanan, beban pekerjaan dan kecelakaan kerja yang kemungkinan dapat terjadi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja pada karyawan PT. Pataya Raya Semarang bagian operasional. Walaupun dengan hasil questioner penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa mereka mengalami stres dengan kondisi seperti itu, akan tetapi mereka tetap termotivasi melakukan pekerjaan yang mereka bidangi. Karena dari hasil wawancara yang dilakukan bahwa pendidikan mereka yang hanya samapai SMA membuat mereka tetap menekuni pekerjaan tersebut walaupun dengan kondisi yang dapat menimbulkan stres kerja, karena minimnya peluang di perusahaan lain dalam memenuhi kebutuhan hidup dan mendapatkan karir serta kesejahteraan yang lebih baik.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh F.W. Taylor tentang teori kebutuhan tunggal yang mengatakan motivasi para pekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Hai ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Azizah Indriyani, SE (2009) meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap

kinerja menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel stres kerja sebagai mediating variabel terhadap variabel kinerja. Kemudian penelitian oleh Intan Amethys (2008) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang mengatakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan sebenarnya dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan apabila pihak manajemen mampu mengelola stres kerja, lingkungan kerja dan karyawannya dengan baik serta semakin rendah pendidikan, kecenderungan karyawan keluar dari perusahaan semakin rendah.

Jadi, pengelolaan dan pengembangan yang baik terhadap karyawan sangat perlu dilakukan oleh pihak manajemen PT. Pataya Raya Semarang, agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan pihak manajemen serta manajer dapat bekerja sama secara baik dengan karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

5. Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja pada PT. Pataya Raya Semarang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,102.
- b. Stres kerja pada PT. Pataya Raya Semarang mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,173.
- c. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang sebesar 4,5%

Penelitian ini tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan dan kekurangan, termasuk penelitian ini, keterbatasan pertama, subyek penelitian ini adalah perusahaan jasa ekspor impor yang telah memenuhi kriteria saja, dengan sampel ini, tentu saja tidak dapat dilakukan generalisasi bahwa penelitian yang sama dengan subyek yang lebih beragam akan memberikan hasil dan temuan-temuan yang tidak sama.

Keterbatasan kedua, penelitian ini tidak mengukur pengaruh secara langsung antara dua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar kompensasi dan lingkungan kerja. Keterbatasan ketiga, penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi dua tahap dengan program SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan bagian operasional, alangkah baiknya perusahaan perlu mengelola stres kerja yang rendah agar tidak berkepanjangan karena akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat di jadikan sumber ide bagi peneliti yang akan datang sebaiknya untuk pengujian menggunakan analisis kausalitas dengan SEM Amos agar lebih terperinci.

Kedua, penelitian mendatang sebaiknya menggunakan subyek penelitian yang tidak hanya PT. Pataya Raya Semarang saja untuk memungkinkan generalisasi hasil-hasil penelitian.

Ketiga, penelitian mendatang sebaiknya selain mengukur pengaruh secara tidak langsung melalui mediating variabel stres kerja tetapi juga mengukur pengaruhnya secara langsung kedua variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih lengkap untuk di orientasikan.

6. Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji & Ninik Widiyanti. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Bart Smet. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Carry Cooper dan Alison Straw. 1995. *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Editor: Fathudin. Jakarta : Kesaint Blanc.
- Eko Aria. 2008. *Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Stres Kerja*. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Faustino Cardoso Gomes (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2005. *Analisi Multivariate SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, L. James., Donnelly, H. James., dan Ivancevich, John M. 1997. *Manajemen Edisi 9*. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Gibson dkk. 1996. *Organisasi*. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani.1995. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- . 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi Edisi I*. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta : BPFE UGM.
- . 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.

- Igor S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo : Dabara.
- Jacinta F. 2002. *Stres kerja*. www.e-psikologi.com/masalah/stres. diakses 11 Agustus 2010.
- Laurentius, Panggabean. 2003. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja edisi 1*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L. Dan John. H. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Personalialia*. Kudus : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Ratnawati. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja*. Skripsi Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.
- Sari. 2008. *Pengaruh Sumber-sumber Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagan, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1999. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sugiana, Dadang. 2008. *Secuil Tentang Sampling Dalam Penelitian Kuantitatif*.
<http://dankfsugiana.wordpress.com/2008/07/08/populasi-dan-teknik-sampling/>. di akses 17 Desember 2010
- Trianasari, Yuni. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif Dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Kerja. Skripsi Tidak diterbitkan*. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Wayan, I K Giri, 2009. *Definisi Kompensasi*,
<http://ibnudblog.blogspot.com/2009/02/kompensasi.html>. diakses 10 Agustus 2010