

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Protonindo Citra Jakarta Barat

Cecep Hermana¹ M. Aditya Anugrah Pratama²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Human Resource Development is always mentioned in the company's vision and mission, but sometimes companies rarely analyze factors that can affect the performance of their employees. The factors that affect the employee's performance include work stress and work environment. So this study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at PT. Protonindo Citra, West Jakarta. The method used is descriptive verification with a quantitative approach. Data analysis using path analysis and hypothesis testing using t test and f test. The results showed that the variables of work stress and work environment have a strong and positive relationship. Partially job stress has a significant effect on employee performance, then the work environment has a significant effect on employee performance. Furthermore, simultaneously work stress and environmental variables have a significant influence on employee performance.

Keywords: *Job Stress, Work Environment, Performance, and Human Resources*

Copyright (c) 2023 Cecep Hermana

✉ Corresponding author : chermana911@staff.unsika.ac.id

PENDAHULUAN

Melalui organisasi, manusia dapat mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan sejumlah besar tindakan-tindakan serta organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimiliki dengan didukung sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan terintegrasinya berbagai komponen yang ada di organisasi tersebut seperti, para pemimpin organisasi, kelompok pekerjaan atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah. Pada saat bersamaan organisasi secara terus menerus mengkaji sejauhmana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar kinerja karyawan tercapai secara optimal. Sesuai dengan pendapat Sentono (2008:2) yang menyatakan bahwa: "Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing". Semua itu menyebabkan organisasi dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif.

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tentunya memerlukan sumber daya manusia, berdasarkan konsep perubahan suatu organisasi yang melakukan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Maka peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, baik instansi pemerintah, badan usaha milik negara, lembaga sosial atupun perusahaan swasta.

Sumber daya manusia merupakan asset yang mendukung aktifitas dan tujuan organisasi, karena sebaik apapun organisasi tanpa adanya peran dari sumber daya manusia

semua itu tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu, pada era globalisasi saat ini, era dimana kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat memberikan pengaruh bagi organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:250), perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kinerja karyawan dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi harus senantiasa dilakukan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen paling penting yang berada didalam organisasi ataupun perusahaan. MSDM harus bisa mengelola Sumber Daya Manusia secara baik agar menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Menurut Saputra dan Rahardjo (2017), sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat pada suatu organisasi. Dengan demikian, perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

PT. Protonindo Citra yang terletak di JL. Kojan No. 5 Rawalele, Daan Mogot Km. 12 Jakarta Barat, adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi speaker audio system dan perangkatnya. Pada tahun 1986 mulai didirikan PT. Protonindo Citra dan kerjasama dengan perusahaan Taiwan. Awalnya pabrik hanya memproduksi mobil OEM cartape dan *power amplifier*. Pada tahun 1994 PT. Protonindo Citra mengembangkan bisnis dengan memproduksi speaker aktif, speaker mobil, dan speaker rumah. Tahun 1999 - 2001, PT. Protonindo Citra mulai memasok speaker TV satelit ke PT. LG Indonesia di Cikarang. Pada 1999- sekarang, pasokan ke PT. Adab Alam yang merupakan distributor tunggal Pioneer Indonesia.

PT. Protonindo Citra mempunyai visi misi perusahaan antara lain; "Memberikan produk terbaik yang bernilai dan bermanfaat bagi pelanggan, terus menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan menyediakan program penjualan terbaik, menjadi perusahaan yang paling menguntungkan dengan keunggulan operasional, mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan pelanggan". Memperkuat hubungan dengan vendor, distributor dan jaringan penjualan lainnya melalui komunikasi dan kerja sama yang lebih baik, menyediakan produk dan layanan dengan kualitas terbaik, dengan menerapkan Kebijakan Mutu secara ketat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia pasti selalu disebut didalam visi dan misi perusahaan, namun terkadang perusahaan jarang untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja SDM harus diperhatikan perkembangannya karena dengan SDM yang baik dan professional akan sangat membantu kinerja maupun produktifitas dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2001): Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Simamora (2003:339), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

SDM yang memiliki disiplin tinggi, tetap akan bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari pimpinan dan akan mematuhi peraturan serta *standard* yang ada dalam organisasi dengan kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan. Seorang karyawan yang tidak disiplin akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan yang dikemukakan oleh Wilson Bangun (2012:234).

Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Protonindo Citra harus dapat mengatasi masalah tersebut. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja SDM. Hal itu pun menyebabkan adanya tuntutan-tuntutan berlebih dari perusahaan kepada para karyawan. Tuntutan-tuntutan berlebih itupun dapat menimbulkan tekanan sendiri bagi para karyawan. Apabila tekanan tersebut dibiarkan berlarut-larut, tekanan tersebut akan menumpuk dan berdampak menimbulkan stress pada karyawan. Stress yang dibiarkan pada umumnya akan menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan. Veithzal Rivai (2004:15) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, menyatakan bahwa: Stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres dapat menghasilkan dinamika perilaku sehingga menjadi lebih produktif dan sukses. Sementara itu, pada orang tertentu dalam kondisi tertentu pula, stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Stress yang bersifat positif disebut *eustress*, sedangkan yang bersifat negatif disebut *distress* (Nasrudin, 2010:185).

Stress kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Begitu juga dengan kondisi tidak kondusif pada lingkungan kerja dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, karena ketidakpuasan yang dirasakan karyawan. Dalam hal ini, peran kepuasan kerja sebagai mediasi akan terlihat dengan jelas. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang cukup penting untuk dijadikan perhatian utama manajemen, mengingat karyawan akan fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya jika dalam bekerja mereka merasakan kenyamanan, merasa dihargai, dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki.

Selain stress kerja, lingkungan kerja pun sangat berpengaruh terhadap kinerja SDM. Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya. Produktivitas kerja karyawan akan menurun apabila kondisi kerjanya buruk. Kondisi kerja yang buruk juga akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Ruang kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Jika lingkungan kerja kondusif, maka akan memudahkan juga alur dalam pengerjaan tugas yang dilakukan karyawan, begitu pula sebaliknya jika lingkungan tidak kondusif maka fokus dan produktifitas SDM dalam menjalankan tugas pun akan terhambat dan hasilnya tidak akan maksimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja pun merupakan faktor pendorong bagi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013) mengungkapkan bahwa, lingkungan kerja yaitu karyawan senang beradaptasi melakukan pekerjaan, waktu kerja dipergunakan sangat efektif. Faktor-faktor tersebut mampu membentuk sebuah kondisi *environmental work* dengan kemampuan karyawan, meliputi: Penerangan di lokasi kerja, suhu di lokasi kerja, kelembaban di lokasi kerja, sirkulasi udara di lokasi kerja, kebisingan di lokasi kerja, bau-bauan di lokasi kerja, dan tata warna di lokasi kerja. Pihak PT. Protonindo Citra yang berwenang memfasilitasi kenyamanan kerja hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas karyawan untuk merawat lingkungan kerja. Dengan itu pula akan menciptakan antusiasme karyawan untuk bersatu dalam organisasi perusahaan dan meningkatkan

produktifitas kinerja karyawan. Bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja, mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, kondisi lingkungan kerja di PT. Protonindo Citra belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan minimnya pencahayaan yang ada di ruangan kerja, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruangan disebabkan karena belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, dan masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas yang menyebabkan kurang maksimalnya hubungan baik antar karyawan untuk bekerja secara tim.

Berdasarkan uraian tersebut, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang mempunyai tanggung jawab dan etos kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Karena dengan mempunyai tanggung jawab dan etos kerja yang baik, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang akan dihadapi dan kekompakan dari masing-masing karyawan, maka kinerja PT. Protonindo Citra pun akan meningkat.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Protonindo Citra, perusahaan harus mampu mengambil langkah dan cara mengurangi stress kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang representatif dan kondusif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan menggunakan alat bantu Spps 16. Variabel Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independent dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 138 orang Karyawan PT. Protonindo Citra atau disebut juga sampel jenuh karena menyertakan semua populasi atau semua karyawan tanpa mempertimbangkan strata, yaitu sebanyak 138 karyawan pada PT. Protonindo Citra. Adapun analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* (Sugiyono: 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1: Rekapitulasi Variabel Stress Kerja (X1)

No	Dimensi	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Fisiologi	Tekanan darah tinggi	554	Setuju
		Keluhan jantung	549	Setuju
		Sakit kepala	551	Setuju
		Perasaan tegang selama bekerja (1)	548	Setuju
		Perasaan tegang selama bekerja (2)	555	Setuju
		Rasa cemas yang berlebihan	562	Setuju
		Kebosanan dalam bekerja (1)	536	Setuju
2	Psikologi	Kebosanan dalam bekerja (2)	550	Setuju
		Sering mengeluh (1)	522	Setuju
		Sering mengeluh (2)	551	Setuju
		Menurunnya Produktivitas	543	Setuju
3	Behaviour	Menurunnya disiplin (1)	552	Setuju
		Menurunnya disiplin (2)	539	Setuju
		Menurunnya selera makan (1)	520	Setuju
		Menurunnya selera makan (2)	533	Setuju
		Skor Rata-rata	543,6	Setuju

Sumber : Hasil pengolahan data, diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa secara umum responden menyetujui indikator-indikator dari Stress Kerja, dengan skor tertinggi diperoleh indikator rasa cemas yang berlebihan yang menurut responden merupakan dampak yang sering ditimbulkan akibat stress kerja dialami oleh karyawan

Tabel 2: Rekapitulasi Lingkungan Kerja (X2)

No	Sub Variabel	Indikator	otal Skor	Kriteria
1	Penerangan/ cahaya	Pencahayaan pada ruang kerja	542	Setuju
2	Suhu Udara	Sterilisasi lingkungan kerja	548	Setuju
		Sirkulasi udara lingkungan kerja	513	Setuju
3	Warna Ruangan	Warna pada dinding ruang kerja (1)	545	Setuju
		Warna pada dinding ruang kerja (2)	544	Setuju
4	Spasial Ruang kerja	Luas Ruang kerja	503	Setuju
5	Keamanan kerja	Sistem keamanan	540	Setuju
		K3 Perusahaan (1)	531	Setuju
		K3 Perusahaan (2)	535	Setuju
		K3 Perusahaan (3)	542	Setuju
6	Hubungan kerja	Keharmonisan Dengan Rekan Kerja (1)	547	Setuju
		Keharmonisan Dengan Rekan Kerja (2)	543	Setuju
		<i>Teamworkship</i>	539	Setuju
7	Suasana kerja	Suasana lingkungan kerja (1)	530	Setuju
		Suasana lingkungan kerja (2)	534	Setuju
Skor Rata-rata			535,7	Setuju

Sumber : Hasil pengolahan data, diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa secara umum responden menyetujui indikator dari Lingkungan Kerja, adapun untuk skor tertinggi diperoleh indikator sterilisasi lingkungan kerja yang menurut penilaian responden sebagai faktor yang utama dalam mendukung lingkungan kerja bagi karyawan

Tabel 3: Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Indikator	otal Skor	Kriteria
1	Jumlah Pekerjaan	Semua tugas dapat ditangani (1)	561	Setuju
		Semua tugas dapat ditangani (2)	577	Setuju
2	kualitas Pekerjaan	Pengetahuan prosedur kerja	554	Setuju
		Upaya mengatasi masalah (1)	559	Setuju
		Upaya mengatasi masalah (2)	528	Setuju
		Kecermatan	533	Setuju
		Hasil yang dicapai (1)	580	Sangat Setuju
		Hasil yang dicapai (2)	548	Setuju
3	Ketepatan Waktu	Semua tugas diselesaikan tepat waktu	557	Setuju
4	Kehadiran	Tepat waktu	578	Setuju
		Jam kerja sesuai (1)	553	Setuju
		Jam kerja sesuai (2)	557	Setuju
5	Kemampuan Kerjasama	Kerjasama dengan rekan kerja (1)	527	Setuju
		Kerjasama dengan rekan kerja (2)	531	Setuju
		Kerjasama dengan rekan kerja (3)	578	Setuju
		Skor Rata-rata	554,7	Setuju

Sumber : Hasil pengolahan data, diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa secara umum responden menyetujui indikator-indikator dari variabel Kinerja, dengan skor tertinggi diperoleh pada indikator hasil yang dicapai yang menurut responden merupakan ukuran yang mendasar dari kinerja karyawan

Analisis Verifikatif

Tabel 4: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5042,431	2	2521,215	146,748	,000 ^b
	Residual	2319,373	135	17,181		
	Total	7361,804	137			

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil penelitian 2021

Hipotesis:

Ho: Variabel X1 dan X2 tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y.

Ha: Variabel X1 dan X2 berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig. ≥ 0,05 Ho diterima

Sig. < 0,05 Ho ditolak

Keputusan:

Sig. = 0,000 atau < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Simpulan:

Variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga, pengujian secara individual dapat dilakukan.

Besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat diketahui melalui tabel Model Summary berikut ini:

Tabel 5: Model Summary Sub-struktur I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,680	4,14494

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja

Sumber : Hasil penelitian 2021

Diketahui nilai *RSquare* sebesar 0.685 atau sama dengan 68,5%. Jadi, variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y sebesar 68,5% dan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar $(pY\epsilon_1) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,685} = 0,561$

1. **Sub Struktur - 2**

Tabel 6: Coefficients Sub-struktur 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,279	3,306	1,899	,060
	stress kerja	,427	,070	,413	6,055

lingkungan kerja	,482	,068	,482	7,066	,000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja
 Sumber : Hasil penelitian 2021

Hipotesis:

Ho : Variabel X1 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y

Ha : Variabel X1 berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig. $\geq 0,05$ Ho diterima

Sig. $< 0,05$ Ho ditolak

Keputusan:

Sig = 0,000 atau $< 0,05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y.

2. **Sub Struktur - 3**

Pengambilan keputusan masih dilakukan berdasarkan tabel *coefficient* sub-struktur 1 pada sub-bab sebelumnya.

Hipotesis:

Ho : Variabel X2 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y

Ha : Variabel X2 berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig. $\geq 0,05$ Ho diterima

Sig. $< 0,05$ Ho ditolak

Keputusan:

Sig = 0,000 atau $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X2 berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y.

3. **Sub Struktur - 4**

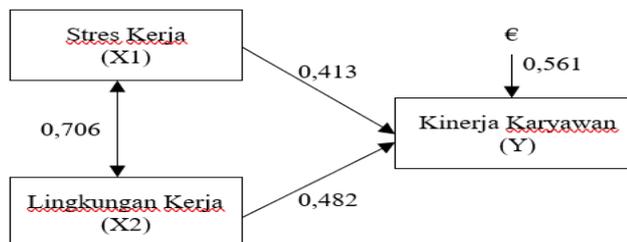
Selanjutnya, Sub struktur-4 yang merupakan nilai koefisien jalur pada sub-struktur 1-3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7: Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-struktur I

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur (beta)	Nilai Sig.	Hasil pengujian	Koefisien determinasi	Koefisien variabel lain
X1 terhadap Y	0,413	0,000	Kontribusi signifikan	0,685	0,561
X2 terhadap Y	0,482	0,000	Kontribusi signifikan	= 68,5%	

Sumber : Hasil penelitian 2021

Berdasarkan hasil nilai tersebut, diperoleh diagram jalur untuk Sub-Struktur 4 yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Koefisien Jalur Sub-struktur I

Sumber : Hasil penelitian 2021

Dengan demikian dapat diperoleh persamaan struktural untuk sub-struktur 1 sebagai berikut:

$$Y = \rho_y X1 + \rho_y X2 + \epsilon_1$$

$$Y = 0,413 + 0,482 + 0,561$$

Dimana $R^2 = 0,685$

Berdasarkan persamaan struktural sub-struktur 4, dapat diartikan bahwa;

- Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan dan signifikan sebesar 68,5% dan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
- Semakin rendah Stres Kerja (X1) yang diterima oleh karyawan PT. Protonindo Citra, maka Kinerja karyawan (Y) juga akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi Stres kerja (X1) yang diterima oleh karyawan PT. Protonindo Citra, maka Kinerja (Y) juga akan semakin rendah.
- Semakin baik Lingkungan Kerja (X2) yang diterima oleh karyawan PT. Protonindo Citra, maka Kinerja karyawan (Y) juga akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Lingkungan Kerja (X2) yang diterima oleh karyawan PT. Protonindo Citra, maka Kinerja karyawan (Y) juga akan semakin rendah

4. Pengujian Hipotesis

Jadi, keseluruhan pengaruh kausalitas variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dapat digambarkan dalam model struktur sebagai berikut:

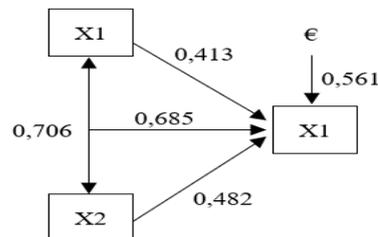


Diagram Jalur Keseluruhan Struktur Penelitian

Sumber : Hasil penelitian 2021

Berdasarkan seluruh koefisien jalur dari hubungan kausalitas yang ada, dapat diketahui Pengaruh Kausal Langsung (PKL) dan Pengaruh Kausal Tidak Langsung (PKTL) dari setiap variabel yang diteliti. Berikut ini hasil tersebut yang ditampilkan dalam bentuk tabel:

Tabel 8: Rangkuman Hasil Pengaruh Berdasarkan Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh kausal		
		Langsung	Tidak langsung	Pengaruh bersama
X1 terhadap Y	0,413	0,413	-	-
X2 terhadap Y	0,482	0,482	-	-
X1 dan X2 terhadap Y	-	-	-	0,685
ε	0,561	0,561	-	-

Sumber : Hasil penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka pembuktian hipotesis dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasi antara Stress kerja dengan Lingkungan Kerja
Berdasarkan hasil analisis, diketahui variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dan mempunyai hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif.
- 2) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diketahui stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,413 atau 41,3% dengan kriteria uji Sig. (0,000) > α (0,05)

dan $t_{hitung} (6,05) > t_{tabel} (1,65)$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja.

3) Pengaruh parsial dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,482 atau 48,2% dengan kriteria uji Sig. $(0,000) > \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (7,06) > t_{tabel} (1,65)$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

4) Pengaruh simultan dari Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (uji f).

Berdasarkan hasil analisis diketahui stres kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 68,5%, sedangkan sisanya 31,6% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kriteria uji Sig. $(0,000) > \alpha (0,05)$ dan $f_{hitung} (146,748) > f_{tabel} (2,67)$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil analisis deskriptif mengenai stress kerja menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Protonindo Citra Jakarta Barat menyetujui terjadinya gangguan terhadap fisik, psikologi, serta perilaku karyawan. Dimana rasa cemas yang berlebihan menurut responden merupakan dampak yang sering ditimbulkan akibat stress kerja dialami oleh karyawan. Hasil analisis deskriptif mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Protonindo Citra Jakarta Barat menyetujui aspek-aspek dalam lingkungan kerja. Dimana sterilisasi lingkungan kerja menurut penilaian responden sebagai factor yang utama dalam mendukung lingkungan kerja bagi karyawan. Hasil analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Protonindo Citra Jakarta Barat menyetujui aspek-aspek penilaian dari kinerja karyawan dengan indikator hasil yang dicapai menurut responden merupakan ukuran yang mendasar dari kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif. Hal ini menunjukkan stress kerja dan lingkungan kerja saling memberikan dampak pada karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung rendahnya tekanan pada karyawan, begitu pun sebaliknya. Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara parsial. Hal ini menunjukkan karyawan yang mengalami gangguan fisik maupun tekanan psikologi karena beban kerjanya, akan mempengaruhi terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara parsial, menunjukkan adanya pengaruh dari suasana ruang kerja, kenyamanan tempur kerja terhadap kualitas dan hasil kerja karyawan. Secara bersama-sama Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila terdapat karyawan yang kesulitan dalam mengendalikan emosinya dalam bekerja secara tim, maka kinerjanya juga akan terganggu.

Referensi :

- Alwan, Menza Hendri, Darmaji. 2017. Faktor-Faktor Yang Mendorong Siswa MIA SMAN Mengikuti Bimbingan Belajar Luar Sekolah Di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Jurnal : Universitas Jambi, Vol. 02 No. 01, Juli 2017, Hal. 433-493
- Aurelia Potu. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Jurnal : Universitas Sam Ratulangi, Vol. 1, No. 4, 2013, Hal 1165 - 1284
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.

- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dody Adriansyah, Riny Chandra. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal : Universitas Samudra*, Vol.6, No.1, Mei 2017, Hal. 455-495.
- Darwin & S. Wulan. 2015. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Gajah Mas Millenium Di Bandar Lampung. *Jurnal : Universitas Bandar Lampung*, Vol. 6 No. 1 Oktober 2015, Hal. 101 – 119.
- Eli Rahayu, Ajimat. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal : Universitas Pamulang, Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2018, Hal. 226 – 244.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I.L.Sari, V.P.K.Lengkong , Jl.Sepang. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal : Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 4445-4454.
- Nurul Ikhsan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal : Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.52-62.
- Parabu Mangkunegara, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rama Difayoga, Ahyar Yuniawan. 2015. Pengaruh STres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat(Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Jurnal : Universitas Diponegoro*, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015, Hal. 2337-3792.
- Riduan dan Kuncoro. 2013. *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis Lengkap dengan Contoh Tesis dan Perhitungan Spss 17.0*. Bandung : Alfabeta.
- Robins, Stephen P. & Coulter, Marry. 2010. *Manajemen*; Edisi ke sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tim Penyusun. 2017. *Buku Panduan Penyusunan Skripsi tahun 2017*. Karawang: Tim Penyusun.
- Ugan Sugandi, Denny Hernawan , Ike Atikah Ratnamulyani. 2015. Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal : Universitas Djuanda*, Vol. 1 Nomor 1, April 2015, Hal. 1333-1373
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo persada.