

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PRO SISTIMATIKA AUTOMASI

SP Attang Soeseno

Institut Bisnis Nusantara

attang@ibn.ac.id

Fitri Athalia Putri

Institut Bisnis Nusantara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja, stress kerja secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dan metode analisis data regresi linier berganda, uji F dan uji t, diketahui bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja secara dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat di peroleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Seorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stress yang dialaminya 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, kenyamanan dan lainnya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerja untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab keryawan 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 nyaman tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antar orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Perusahaan haruslah dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawannya sehingga dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman tentu saja akan menumbuhkan rasa senang dalam diri karyawan.

Dengan rasa senang yang dimilikinya tersebut, maka seseorang akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Tentu saja hal tersebut akan menguntungkan perusahaan. Karyawan dengan sendirinya mempunyai motivasi untuk bekerja. Dengan demikian, kinerja dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan prestasi kerjakaryawan. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi kunci dan tingkat keterlibatan karyawan, produktivitas, moral, dan tingkat kenyamanan karyawan terhadap perusahaan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan kerja

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah besaran kompensasi yang di berikan, penempatan jabatan yang sesuai, pelatihan, rasa aman dan promosi jabatan. Disamping itu masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas yaitu lingkungan kerja, walaupun faktor ini adalah penting dan sangat besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini sampai saat ini. Penting untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka loyalitasnya akan tinggi terhadap perusahaan. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya dalam melaksanakan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang sudah disebutkan diatas dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Nitisemito , hal 159 [1].

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti hal.21[2], jenis lingkungan terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar 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 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, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Nitisemito hal 171[1].

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja, adalah: Sedarmayanti hal 21 [2]. 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja; 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja; 3) Kelembaban dan sirkulasi udara ditempat kerja; 4) Kebisingan di tempat kerja; 5) Getaran mekanis di tempat kerja; 6) Bau tidak sedap di tempat kerja; 7) Tata warna di tempat kerja; 8) Dekorasi di tempat kerja; 9) Keamanan di tempat kerja.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Anwar P Mangkunegara, hal 93[3]. Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian di perantara 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. Gibson hal 339[4]. Stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat berkerja lagi secara optimal. Ashar Sunyoto hal 371 [5].

Penyebab Stres Kerja

Menurut Igor, stres kerja dapat disebabkan oleh: a) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien; b) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban; c) Ketidakcocokan dengan pekerjaan; d) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang; e) Beban lebih; f) Aktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri. Igor S hal 248[6]

Prestasi Kerja

Byars dan Rue mengatakan bahwa “prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”. Edy Sutrisno, hal 150 [7]. Mangkunegara menyatakan, “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Anwar Prabu Mangkunegara, hal 67 [3]. Menurut Pertuwoboyo, “prestasi kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Edy Sutrisno, hal 6 [7], “untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada aspek-aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan : 1) Kualitas kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan; 2) Mutu kerja. Tingkat mutu kerja yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja; 3) Ketangguhan kerja. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan; 4) Sikap. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

Pengukuran Prestasi Kerja

Untuk mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang. Prestasi kerja dapat diukur melalui : 1) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, misalnya kerja lembur; 2) Mutu kerja, dalam hal berkaitan dengan ketetapan waktu keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan; 3) Ketangguhan, disini berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja; 4) Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas. Ashar Sunyoto hal 43 [5].

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang dipandang tepat dan sesuai untuk tujuan yang diteliti. Metode asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Seperti yang telah dikemukakan, terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: simetris, hubungan klausal, timbal balik Sugiyono, hal 55 [8].

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono, hal 58 [8].

Pengertian dari variabel-variabel penelitian yang digunakan sebagai objek penelitian skripsi adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel tersebut dapat diterangkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Variabel Penelitian, Indikator, dan Pernyataan

Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan
Lingkungan kerja (X1) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Nitisemito, hal 159 [1]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 3. Kelembaban dan sirkulasi udara ditempat kerja . 4. Kebisingan ditempat kerja 5. Getaran mekanis di tempat kerja 6. Bau tidak sedap di tempat kerja 7. Tata warna di tempat kerja 8. Dekorasi ditempat kerja 9. Keamanan di tempat kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya diruang kerja saya cukup baik 2. Ruangan tempat saya bekerja memiliki temperatur/suhu udara yang sejuk 3. Kelembaban dan sirkulasi udara tempat kerja saya sudah baik sehingga nyaman dalam bekerja 4. Ruang kerja terhindar dari kebisingan sehingga tidak mengganggu konsentrasi 5. Tidak ada getaran mekanis diruang kerja sehinggatidak mengganggu kinerja 6. Ditempat kerja saya terhindar dari bau tidak sedap 7. Tata warna diruangan saya mendukung dalam melakukan kegiatan kerja 8. Dekorasi tempat saya bekerja cukup mendukung dalam melakukan kegiatan kerja 9. Perusahaan menyediakan satuan pengamanan (Satpam) sehingga terdapat jaminan keamanan dalam bekerja
Stres Kerja (X2) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien 2. Perbedaan antara 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam bekerja saya mendapat intimidasi dari rekan- rekan sesama karyawan, pimpinan perusahaan dan klien 2. Perusahaan tidak

<p>karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Anwar Prabu Mangkunegara hal 93 [3]</p>	<p>tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Ketidakcocokan dengan pekerja 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. 	<p>menyediakan fasilitas yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Perusahaan menyediakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki 4. Saya menjadi frustrasi akibat pekerjaan yang saya kerjakan 5. Saya mendapatkan beban pekerjaan yang berlebihan 6. Saya diberikan target yang tidak realistis untuk dicapai
<p>Prestasi Kerja (Y) Prestasi kerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Edy Sutrisno, hal 150 [7]</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Mutu kerja 3. Ketangguhan kerja 4. Sikap kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas sesuai tugas yang diberikan perusahaan 2. Saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan mutu yang baik 3. Saya memiliki semangat kerja yang baik dalam melakukan setiap pekerjaan 4. Saya mampu menerima instruksi dengan baik

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pro Sistimatika Automasi sebanyak 100 orang yang berada di kantor pusat Jakarta.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono hal 73 [8]. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel menurut Sugiyono hal 77 [8].

Metode Pengumpulan Data

Di bawah ini jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari :

- 1) Data primer. Data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator-indikator dalam bentuk pernyataan dengan lima alternatif jawaban. Dalam penelitian ini digunakan

skala Likert untuk mengukur pendapat, persepsi seseorang mengenai fenomena sosial.

- 2) Data sekunder. Pengumpulan data dari berbagai macam buku dan kepustakaan yang memuat teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS For Windows 16.0, meliputi:

Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam analisis ini peneliti menganalisis dalam regresi untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Untuk mengatur validitas, peneliti menggunakan rumus *Product moment*.

Kriteria angka korelasi yang di peroleh di bandingkan dengan angka table korelasi pada baris n dan taraf signifikan 0,05 (5%).

1. Jika r hitung > r table product moment maka variable tersebut valid.
2. Jika r hitung < r table product moment maka variable tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas ini di olah menggunakan SPSS dengan uji statistic Crobach's Alpha.

Kriteria ukuran reliabilitas adalah:

1. Apabila nilai Alpha Crobach > r tabel product moment maka item pernyataan tersebut dapat dinyatakan reliabel.
2. Apabila nilai Alpha Crobach < r table product moment maka item pernyataan tersebut tidak dapat dikatakan reliabel.

Analisis Variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Prestasi Kerja

Menganalisa lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan menggunakan rumus rata-rata:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Dimana:

\bar{X} = Rata-rata hitung

X = Nilai data yang berada dalam sampel

n = Jumlah total

$\sum X$ = Jumlah dari keseluruhan nilai X (data) dari sampel

Hasil dari nilai rata-rata tersebut kemudian di petakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval. Darmadi, et.all, hal 43 [9].

Dengan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Nb = nilai/skalanya 1,2,3,4,5

$$interval = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentan skala sehingga dapat di ketahui dimana letak rata-rata penilaian responden. Untuk memperjelas uraian ini, rentang skala yang dimodifikasi sesuai dengan variabel masing-masing.

Tabel 2
Rentang Skala

Alternatif Jawaban	Nilai		
Sangat Tidak Setuju	1,00	s/d	≤ 1,80
Tidak Setuju	> 1,80	s/d	≤ 2,60
Ragu-Ragu	> 2,60	s/d	≤ 3,40
Setuju	> 3,40	s/d	≤ 4,20
Sangat Setuju	> 4,20	s/d	≤ 5,00

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel dependen atau terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel independen atau bebas (X). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2), sehingga bentuk persamaan regresi dengan dua variabel bebas atau variabel independen yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana: Y = Dependen

A = Konstanta

b₁X₁ = koefisien regresi variable X₁

b₂X₂ = koefisien regresi variable X₂

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar presentase variasi dalam variable dependen yang dapat dijelaskan dalam variable independent. Nilai R² terletak antara 0 dan 1. Jika R² semakin besar, maka semakin besar variasi dalam variable independe. Hal ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut mewakili hasil penelitian yang sebenarnya. Koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase tertentu.

c. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang diolah dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. **Imam Ghozali hal 44 [10]**. Tujuan dari uji F ini adalah sebagai pembuatan keputusan apakah persamaan regresi dapat dipakai untuk meramalkan nilai variabel terikat, jika variabel bebas sudah diketahui.

Ketentuan uji signifikan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan F hitung :

Jika F_{hitung} < F_{tabel} artinya tidak berpengaruh

Jika F_{hitung} > F_{tabel} artinya berpengaruh.

Berdasarkan Probabilitas:

Probabilitas > 0,05 jadi H₀ diterima

Probabilitas < 0,05 jad H₀ ditolak

Hipotesis Uji F

Ho: $b_1=b_2=0$ Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

H1: $b_1 \neq b_2 \neq 0$ Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

d. Uji T (Uji parsial secara sendiri-sendiri)

Uji t atau individual test adalah uji signifikan koefisien regresi secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan stres kerjasendiri berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

Berdasarkan Nilai t hitung :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya Ho diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak

Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ artinya Ho diterima

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ artinya Ho ditolak

Menentukan probabilitas.

Pengambilan keputusan

Probabilitas $> 0,05$ jadi H0 diterima

Probabilitas $< 0,05$ jadi H0 ditolak

Hipotesis Uji t

Ho : $b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

H1: $b_1 \neq 0$ Ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Ho : $b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh antara stres kerja secara partial terhadap prestasi kerja karyawan.

H1: $b_2 \neq 0$ Ada pengaruh antara stres kerja secara partial terhadap prestasi kerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN**Pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas****Pengujian Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan jumlah data sebanyak 30 responden dengan menggunakan SPSS 17. Pernyataan akan dikatakan valid atau tidak valid yaitu dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas dari variabel lingkungan kerja, stres kerja dan prestasi kerja.

a. Pengujian Validitas Lingkungan Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Lingkungan Kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 9 pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan $5\% = 0,361$ hal ini dapat dikatakan bahwa butir-butir indikator tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

b. Pengujian Validitas Stress Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Stres Kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 6 pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan $5\% = 0,361$ hal ini dapat dikatakan bahwa butir-butir indikator tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

c. Pengujian Validitas Prestasi Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Prestasi Kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 4 pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan $5\% = 0,361$ hal ini dapat dikatakan bahwa butir-butir indikator tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

Pengujian Reliabilitas

Secara umum yang dianggap reliabel adalah apabila r hitung lebih besar dari 0,361. Dari perhitungan data hasil kuesioner menjelaskan bahwa r hitung dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,361, maka dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja, stres kerja dan prestasi kerja dinyatakan reliabel.

Hasil pengolahan data kuesioner Lingkungan Kerja

Kuesioner lingkungan kerja terdiri dari 9 pernyataan dengan hasil rata-rata untuk setiap pernyataan kuesioner Lingkungan kerja dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3
Rata-rata pernyataan kuesioner Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Penerangan/cahaya diruang kerja saya cukup baik	3,94	Setuju
2	Ruangan tempat saya bekerja memiliki tempertur/ suhu udara yang sejuk	3,65	Setuju
3	Kelembapan dan sirkulasi udara tempat kerja saya sudah baik sehingga nyaman dalam bekerja	3,62	Setuju
4	Ruang kerja terhindar dari kebisingan sehingga tidak mengganggu konsentrasi	3,81	Setuju
5	Tidak ada getaran mekanis diruang kerja sehingga tidak mengganggu kinerja	3,62	Setuju
6	Ditempat kerja saya terhindar dari bau tidak sedap	3,42	Setuju
7	Tata warna diruangan saya mendukung dalam melakukan kegiatan kerja	3,53	Setuju
8	Dekorasi tempat saya bekerja cukup mendukung dalam melakukan pekerjaan	3,37	Ragu - ragu
9	Perusahaan menyediakan satuan pengaman (SATPAM) sehingga terdapat jaminan keamanan dalam bekerja	3,96	Setuju
Total		32,92	
Rata-rata		3,65	

Dari Tabel 3 di atas dijelaskan rata-rata sebesar 3,65. yang artinya karyawan **Setuju** terhadap pernyataan kuesioner Lingkungan Kerja. Nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah pada nomor 9 yaitu sebesar 3,96 dengan kategori setuju, sedangkan nilai terendah pada pernyataan nomer 8 yaitu sebesar 3,37. Nilai terendah tersebut menandakan bahwa beberapa responden belum sepenuhnya yakin dengan pernyataan tersebut.

Hasil pengolahan data kuesioner Stres Kerja

Kuesioner lingkungan kerja terdiri dari 6 pernyataan dengan hasil rata-rata untuk setiap pernyataan kuesioner **Stres Kerja** dapat dilihat dalam Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Rata-rata pernyataan kuesioner Stres Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Dalam bekerja saya mendapat tekanan/intimidasi dari rekan sekerja	1,75	Sangat tidak setuju
2	Perusahaan tidak menyediakan fasilitas yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya	1,62	Sangat tidak setuju
3	Perusahaan menyediakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki	1,65	Sangat tidak setuju
4	Saya menjadi frustrasi akibat pekerjaan yang saya kerjakan	1,61	Sangat tidak setuju
5	Saya mendapatkan beban pekerjaan yang berlebihan	1,58	Sangat tidak setuju
6	Saya diberikan target yang tidak realistis untuk dicapai	1,76	Sangat tidak setuju
Total		9,97	
Rata-rata		1,66	

Dari Tabel 4 di atas dikatakan bahwa rata-rata sebesar 1,66. Hasil rata-rata ini menunjukkan karyawan **Sangat tidak setuju** terhadap pernyataan kuesioner Stres kerja. Nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah pada nomor 6 yaitu sebesar 1,76 dengan kategori **Sangat tidak setuju**, sedangkan nilai terendah pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 1,58 dalam kategori **Sangat tidak setuju**.

Hasil pengolahan data kuesioner Prestasi Kerja

Kuesioner lingkungan kerja terdiri dari 4 pernyataan dengan hasil rata-rata untuk setiap pernyataan kuesioner **Prestasi Kerja** dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Rata-rata pernyataan kuesioner Prestasi kerja

NO	Pernyataan	Nilai	Ket
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas sesuai tugas yang diberikan perusahaan	4,1	Setuju
2	Saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan mutu yang baik	4,32	Sangat setuju
3	Saya memiliki semangat kerja yang baik dalam melakukan setiap pekerjaan	4,02	Setuju
4	Saya mampu menerima instruksi kerja dengan baik	4,47	Sangat setuju
Total		16,91	
Rata-Rata		4,22	

Dari tabel 5 di atas menunjukkan hasil rata-rata 4,22 dimana karyawan **Sangat Setuju** terhadap pernyataan kuesioner Prestasi kerja. Nilai tertinggi 4,47 pada pernyataan nomor 4 dengan kategori **Sangat setuju**, sedangkan yang terendah 4,02 pada pernyataan nomor 3 dengan kategori **Setuju**.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan digunakan metode regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa dan menguji pengaruh faktor-faktor terhadap peningkatan Prestasi Kerja karyawan, khususnya variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 17 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Output SPSS Coefficient

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.740	1.206		13.046	.000
	Lingkungan Kerja	.095	.023	.387	4.163	.000
	Stres Kerja	-.195	.067	-.272	-2.923	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,740 + 0,095X_1 - 0,195X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan seperti dibawah ini :

1. Nilai konstanta sebesar 15,740 menyatakan bahwa jika Lingkungan kerja dan Stres kerja adalah 0, maka Prestasi kerja memiliki nilai 15,740.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,095 yang diartikan bahwa dengan setiap penambahan 1 point Lingkungan kerja akan menaikkan prestasi kerja sebesar 0,095 dengan asumsi bahwa X2 konstan.
3. Nilai koefisien X2 sebesar -0,195 yang diartikan bahwa setiap penambahan 1 point Stres kerja akan menurunkan Prestasi kerja sebesar 0,195 dengan asumsi variabel X1 konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini adalah hasil pengolahan menggunakan SPSS 17 pada Tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7
Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.301	1.630

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,315 yang berarti variabilitas variabel prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas Lingkungan kerja dan Stres kerja yakni sebesar 31,50 % sedangkan sisanya 68,50% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji F

Pengujian ini merupakan hipotesis secara simultan uji F, artinya apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Langkah-langkah pengujian terhadap X1(lingkungan kerja), X2(stres kerja) terhadap prestasi kerja karyawan, sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis
 - Ho : $b_1=b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.
 - H1: $b_1 \neq b_2 = 0$ Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan.
2. Menentukan nilai F table
F tabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut ($n - k - 1$) = $100 - 2 - 1 = 97$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) dengan tingkat signifikan 5% maka di dapat F tabel sebesar 3,09
3. Menentukan nilai F hitung
Berdasarkan analisi yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS di peroleh F hitung sebesar 22,275 berikut ini adalah data pengolahan SPSS untuk uji F pada Tabel 8 di bawah ini :

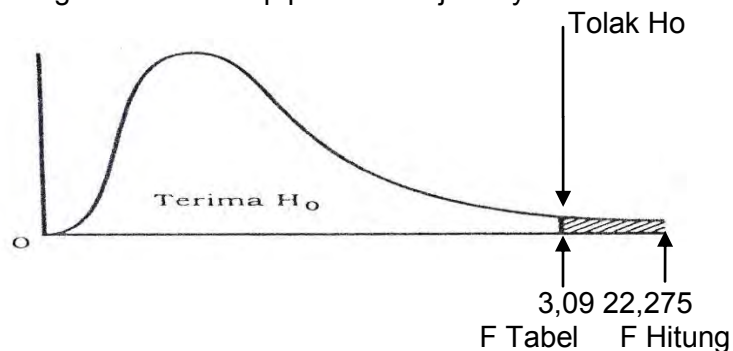
Tabel 8
Hasil Output SPSS Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.400	2	59.200	22.275	.000 ^a
	Residual	257.790	97	2.658		
	Total	376.190	99			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan
Oleh karena jadi F hitung (22,275) > F tabel (3,09), maka Ho ditolak dan H1diterima. Berarti variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 1 : Uji F

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian terhadap X1 (lingkungan kerja), X2 (stres kerja) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X1) secara parsial terhadap prestasi kerja(Y)

H1: $b_1 \neq 0$ Ada pengaruh lingkungan kerja (X1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y)

Ho : $b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh stres kerja (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y)

H1: $b_2 \neq 0$ Ada pengaruh stres kerja (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y)

2. Menentukan nilai T table

Untuk menentukan nilai T tabel dengan pengujian 2 arah, maka tingkat nyata α 5 % (0,05) di bagi menjadi 2 derajat kebebasan yang di gunakan (df = n – k – 1) = 100 – 2 – 1 = 97 maka nilai tersebut adalah 1,660

3. Menentukan nilai T hitung

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS di peroleh T hitung 4,163 untuk variabel (X1) dan -2,923 variabel (X2). Berikut ini adalah data pengolahan SPSS untuk uji t pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9
Hasil output SPSS coefficients

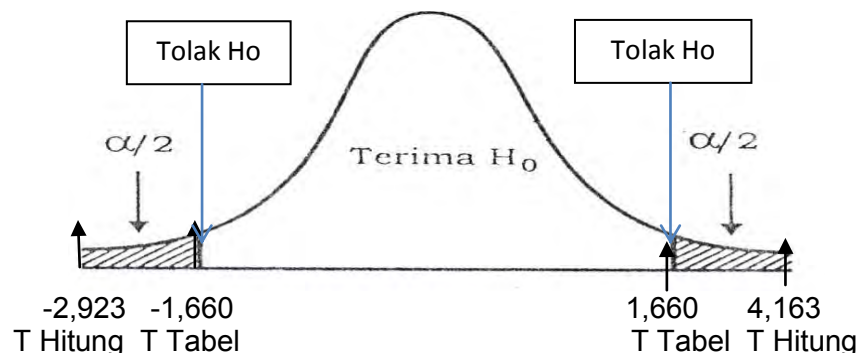
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.740	1.206		13.046	.000
	Lingkungan Kerja	.095	.023	.387	4.163	.000
	Stres Kerja	-.195	.067	-.272	-2.923	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

Untuk statistik dari X1 adalah 4,163 > 1,660 maka Ho ditolak dan H₁ diterima. Berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan

Untuk statistik dari X2 adalah -2,923 < -1,660 maka Ho ditolak dan H₁ diterima. Berarti ada pengaruh antara stres kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 2 : Uji T

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Untuk analisis data stres kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa stres. Untuk analisis data prestasi kerja, karyawan merasa mampu menerima instruksi dengan baik sehingga karyawan merasa termotivasi untuk berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil uji T dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan dan ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Saran

- a. PT Pro Sistematika Automasi harus memerhatikan lebih seksama lingkungan kerja karena dengan lingkungan yang nyaman maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan berdampak pada kinerja perusahaan, terutama masalah dekorasi tempat kerja yang seyogianya cukup mendukung dalam melakukan pekerjaan agar karyawan lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Dari aspek prestasi kerja PT. Pro Sistematika Automasi diharapkan lebih sering memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alex S Nitisemito, **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- [2] Sedarmayanti, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil)**, Cetakan Keenam, Refika Aditama, Bandung, 2013.
- [3] Anwar P Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kesepuluh, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- [4] Gibson, et.al, **Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses) edisi bahasa Indonesia**, Jakarta, Erlangga 1997.
- [5] Ashar Sunyoto, **Psikologi Industri dan Organisasi**, Jakarta: Universitas Indonesia.
- [6] 2001 Igor S, **Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya**. Alih Bahasa, Solo: Dabara, 1997.
- [7] Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Kencana Prenadamedia Group. 2009.
- [8] Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung, 2008.
- [9] Darmadi, et.all, **Strategi Menaklukan Pasar**, Edisi Ketiga, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.
- [10] Imam Ghozali, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Universitas Diponegoro, 2005.