

STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN MOBIL PRODUK DAIHATSU OLEH PT. TRI MANDIRI SELARAS DI BATULICIN KABUPATEN TANAH BUMBU

Rangga Mahesa¹ & Abul Hasan Asy'ari²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

e-mail : ranggamahesa7@gmail.com¹, abulhasan.asyari96@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah seluruh karyawan Bidang Pembangkitan dan Bidang Perencanaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan yang berjumlah 34 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah lingkungan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres kerja, Kinerja Karyawan

Latar Belakang

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008:87). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Selain lingkungan kerja, usaha lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari diri seseorang maupun dari lingkungan atau luar diri seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengurangi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan tentunya dapat menimbulkan dampak yang negatif

terhadap psikologis dan biologis bagi karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012).

Penelitian Samuel (dalam Sar, Ribhan dan Erlina, 2021) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Logahan (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Daniel (2020), dan Iskanto (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Pradhanawati (2013) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang bertentangan tersebut, maka terdapat kesenjangan hasil penelitian dari beberapa peneliti, oleh karena itu peneliti tertarik lebih lanjut untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan, yang merupakan salah satu Unit Induk dibawah PT PLN (Persero) Regional Sumatera dan Kalimantan. Bidang usaha PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan adalah penyediaan tenaga listrik (TL) khusus pembangkitan dan transmisi yang didukung oleh bisnis penunjang serta usaha lain yang secara langsung berkaitan dengan penyediaan tenaga listrik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Sub Bidang Operasi dan Pemeliharaan tanggal 2 Maret 2020, disimpulkan bahwa tingkat stres kerja cukup tinggi di perusahaan, akibat tekanan dan beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini terjadi karena kurangnya tenaga kerja dibandingkan dengan beban kerja yang dihadapi. Pegawai dituntut harus dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hasil yang memuaskan dengan kekurangan personal. Tekanan kerja yang demikian mempengaruhi pegawai sehingga menjadi mudah marah dan tidak rileks dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat berdampak terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui variabel mana di antara lingkungan kerja dan stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan.

Studi Literatur

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja yang dikemukakan oleh Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2014) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazim perjam).

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Bernadin dan Russel (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, Dan keinginan yang dicapai. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2013) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Jadi, kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja menurut Moeheriono (dalam Abdullah 2014) adalah sebagai berikut: (1) efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan; (2) efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin; (3) kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen; (4) ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu; (5) produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi; dan (6) keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan

serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Lingkungan Kerja **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Mardiana, 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan

dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Analisa (2011) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sementara itu, faktor lingkungan kerja non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Indikator lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1984) dalam Sunyoto (2015), yaitu: (1) hubungan karyawan, yang mana terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok; (2) tingkat kebisingan, yang mana lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja; (3) peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut; (4) penerangan, bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari; (5) sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup yang dimulai dari pengadaan ventilasi; (6) keamanan, yang mana lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja; dan (7) dekorasi, yang berhubungan dengan tata warna yang baik dan cara mengatur tata letak, dan lainnya untuk bekerja.

Stres Kerja **Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang

terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (dalam Hariyono, Suryani dan Wulansari, 2009).

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Indikator Stres Kerja

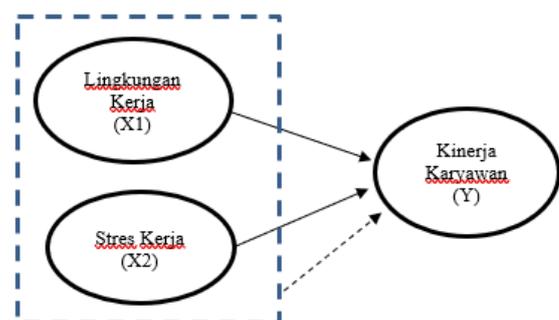
Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y., 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan aka menimbulkan gejala-gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu: *physiology*, *psychology* dan *behavior*. *Physiology* (fisiologi) adalah masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai

pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauzi, 2013) efek stres kerja menjadi efek subyektif, efek perilaku, efek kognitif, efek fisiologis, dan efek organisasi. Efek subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian. Efek perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup. Efek kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental. Efek fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin. Efek organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian pada Gambar 1 sebagai berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut ini.

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan
- H2: Stres Kerja berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan data primer dengan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang pengambilan data langsung ke lapangan yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bidang Pembangkitan dan Bidang Perencanaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan yang berjumlah total 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* sensus, seluruh anggota populasi yang berjumlah 34 orang akan diteliti sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016: 39) Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar para pekerja/karyawan

yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Indikator dari lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Sunyoto, 2015), yaitu: (1) hubungan karyawan, adalah hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, atau hubungan karyawan dengan kelompok-kelompok yang ada dalam perusahaan; (2) tingkat kebisingan, adalah tingkat suara atau kebisingan di tempat karyawan bekerja, yang mempengaruhi kenyamanan kerja; (3) peraturan kerja adalah peraturan kerja yang diterapkan di perusahaan; (4) penerangan, adalah tingkat penerangan di tempat karyawan bekerja; (5) suhu udara, adalah suhu udara atau temperatur udara dapat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan; (6) keamanan adalah, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja; (7) dekorasi di tempat kerja, adalah tata letak perabotan, warna dinding, dan ketersediaan peralatan penunjang pekerjaan.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan atau menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi. Indikator Stres Kerja menurut Luthans (dalam Setiyana, 2013) adalah: (1) *physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: kesehatan yang terganggu saat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.; (2) *psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan; dan (3) *behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), yaitu hasil kerja atau prestasi kerja karyawan PT.PLN Persero Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan di Banjarbaru. Indikator kinerja menurut Moehariono

(dalam Abdullah 2014) adalah sebagai berikut: (1) efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan; (2) efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin; (3) kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen; (4) ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu; (5) produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi; dan (6) keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	26	76%
• Perempuan	8	24%
Masa Kerja		
• 1 s/d 5 Tahun	8	24%
• 6 s/d 10 Tahun	12	35%
• 11 s/d 15 Tahun	9	26%
• > 15 Tahun	5	15%
Pendidikan		
• Strata 1	24	71%
• Strata 2	10	29%
Umur		
• 25-30 Tahun	14	41%
• 31-40 Tahun	16	47%
• 41-50 Tahun	4	12%
Status Perkawinan		
• Kawin	26	76%
• Belum Kawin	8	24%

Sumber: data primer diolah

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan menggunakan program SPSS *for windows release 16.0*. Berdasarkan Tabel 2, secara keseluruhan instrumen dari variabel penelitian adalah valid karena memiliki nilai koefisien korelasi $r > 0,3$.

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh *alpha* lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat

disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas	
		R hitung	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	,872	Valid
	X1.2	,934	Valid
	X1.3	,872	Valid
	X1.4	,799	Valid
	X1.5	,896	Valid
	X1.6	,889	Valid
	X1.7	,858	Valid
Stres kerja (X2)	X2.1	,811	Valid
	X2.2	,735	Valid
	X2.3	,828	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	,801	Valid
	Y.2	,897	Valid
	Y.3	,884	Valid
	Y.4	,869	Valid
	Y.5	,885	Valid
	Y.6	,901	Valid

Sumber: data primer diolah

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah		Alpha Cronbach	Reliability
	Item	Subyek		
Lingkungan kerja (X1)	7	34	0,821	Reliabel
Stres kerja (X2)	3	34	0,808	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	6	34	0,812	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolenieritas ganda (korelasi yang tinggi) antara sesama variabel bebas yang digunakan dalam model. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolenieritas antar variabel, dapat dilihat *Variable Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10, dan nilai *Tolerance* adalah lebih dari 0,1. Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenieritas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat uji multikolenieritas sudah terpenuhi.

Tabel 4. Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja (X1)	0,808	1,237
Stress kerja (X2)	0,808	1,237

Sumber: data primer diolah

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2006:105). Dasar analisis adalah: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas; sedangkan (2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil grafik *scatter plot* terlihat bahwa penyebaran data menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahuinya dilakukan dengan memperhatikan nilai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Tabel 5 menunjukkan nilai Sig sebesar 0,994. Dapat dinyatakan bahwa data adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

Tabel 5. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00082033
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,062
	Negative	,075
Kolgorov-Smirnov Z		,423
Asymp. Sig. (2 tailed)		,994

Sumber: data primer diolah

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS for window release 16, seperti terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1(Constant)	,077	2,774		
X1	,531	,123	,563		4,313,000
X2	,264	,121	,285		2,182,035

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan Tabel 6, dapat ditulis persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,077 + 0,531.X1 + 0,264.X2 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien korelasi *adjusted R Square* adalah sebesar 0,601. Hal ini berarti 60,10 % variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 39,90% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Secara Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari uji ANOVA atau F test didapat F hitung sebesar 29,346 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikansi Secara Parsial

Hipotesis pertama menyatakan bahwa diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Pengaruh Dominan

Berdasarkan hasil uji secara parsial, diketahui bahwa koefisien beta Lingkungan Kerja sebesar 0.563 dan stress kerja sebesar 0.285. Dengan demikian variabel yang memiliki koefisien beta terbesar adalah lingkungan kerja, sehingga terbukti variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu membuat kinerja mereka semakin baik. Hal ini sejalan dengan pendapat karyawan terhadap indikator lingkungan kerja meliputi Hubungan karyawan, Tingkat kebisingan, Peraturan kerja, Penerangan, Suhu udara, Keamanan, Dekorasi di tempat kerja. Hubungan anatar karyawan yang terjalin baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Tingkat kebisingan ditempat kerja juga dapat mengganggu konsentrasi kerja, yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja. Peraturan kerja sebaiknya dapat diterapkan dengan baik dan adil bagi semua karyawan, sehingga karyawan dapat lebih disiplin berkerja serta mendapatkan hak yang sama. Variabel lain juga tidak kalah penting untuk diperhatikan perusahaan seperti penerangan, suhu udara, keamanan dan dekorasi tempat kerja. Semua variabel tersebut apabila bisa diberikan dengan baik, sesuai harapan maka diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan mampu mengelola tingkat stress kerja karyawan dengan baik, maka dapat menjaga konsistensi kerja karyawan. Kesehatan karyawan akan terganggu apabila beban kerja terlalu tinggi melebihi kemampuan fisiknya, Kesehatan yang terganggu dapat menurunkan kinerja. Selanjutnya stress dapat menyebabkan ketidakpuasan

hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. Apabila hal ini tidak ditangani dengan baik maka dapat menyebabkan turunnya produktivitas karyawan, meningkatnya ketidakhadiran kerja, menurunnya disiplin dan lain sebagainya sebagai akibat stres kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) variabel Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bidang Pembangkitan dan Bidang Perencanaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan; dan (3) variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja .

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut ini. Pertama, perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, karena variabel ini berpengaruh paling besar terhadap kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan rutin memperbaiki dan merenovasi bangunan yang sudah mulai rusak, menata sebaik mungkin ruangan sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, serta membangun hubungan yang baik dan rasa kekeluargaan yang tinggi antar karyawan, baik antara atasan dan bawahan, maupun antar sesama karyawan.

Kedua, perusahaan juga harus memperhatikan variabel stres kerja karena variabel ini juga mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhitungkan kebutuhan kecukupan karyawan, agar tidak ada karyawan yang bekerja melebihi kapasitasnya, sehingga mampu mengurangi tekanan kerja. Perusahaan juga harus menetapkan suatu pekerjaan sesuai dengan kapasitas karyawan, menugaskan karyawan tidak melebihi *job description* yang telah ditetapkan, serta memberikan waktu dan

ruang yang cukup bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan kebijakan tersebut diharapkan mampu mengurangi tingkat stress kerja. Ketiga, bagi peneliti berikutnya yang mengangkat masalah yang sama hendaknya mempertimbangkan menambah variabel lain di luar model ini, seperti kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswanja Pressindo. Yogyakarta.
- Analisa, L.W. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan terhadap DISPERSINDAG Kota Semarang. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Daniel, C.O. 2021, Effects of Job Stress on Employee's Performance. *Journal BiNET*, 6(2): 375-382.
- Fauzi, H. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Karya Mandiri Environment. Bandung.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Hariyono, W., Suryani, D., dan Wulansari Y. 2009 Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal KES MAS*, 3(3):162-232.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iskamto, D. 2021. Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(3).
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Unri Press. Pekanbaru.
- Logahan, J.M. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 3(1).
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Sari, A.M., Ribhan, dan Erlina. 2021. The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*. 12(1): 372–382.
- Setiyana, V.Y. 2013. Forgiveness dan Stress Kerja terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Universitas Muhammadiyah*, 1(2).
- Simanjuntak, P.J. 2013. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.
- Soetjipto, B.W. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Yogyakarta.
- Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS (Central of Academic Publishing Centre). Yogyakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.