

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)

Inke Okta Putri Wulandari
Heru Susilo
M. Iqbal
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya Malang
Email: inke_okta@yahoo.com

ABSTRACT

The results of this research were obtained F_{count} calculation of 36,914, to F_{table} shows a value of 0.05 significant level 3,168 defined free variables that simultaneously have a significant influence on the bound variables. While the results of the t test between work stress variables with variable work performance a significant effect, which means the work performance can be affected by the work environment, it is obtained from $t_{count} = 4,057 > t = 2,005$ t table, and the result of the t test between the variable work environments with variable work performance shows $t_{count} = 2,973 > t = 2,005$ table, so that it can be concluded that the work performance can be influenced significantly by the work environment.

Keywords: work stress, work environment, performance

ABSTRAK

Hasil perhitungan pada penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 36,914, untuk F_{tabel} menunjukkan nilai sebesar 3,168 dengan taraf signifikan 0,05 yang dapat diartikan bahwa secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan hasil t test antara variabel stress kerja dengan variabel Prestasi kerja berpengaruh signifikan, yang berarti prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hal ini didapat dari $t_{hitung} = 4,057 > t_{tabel} = 2,005$, dan hasil dari t test antara variabel lingkungan kerja dengan variabel Prestasi kerja menunjukkan $t_{hitung} = 2,973 > t_{tabel} = 2,005$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Kata kunci : stres kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stres kerja lebih banyak

merugikan pegawai ataupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif (*Distress*) yang diakibatkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis. Gejala fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering timbulnya sakit kepala, sedangkan untuk gejala psikologis bisa berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain.

Dampak stress kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para

[Type text]

pegawai oleh dari itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya antara lain yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar pegawai tersebut yaitu dengan dukungan sosial (*social support*). Dukungan sosial ini sangat diperlukan pegawai untuk meminimalisir timbulnya stress kerja. Dukungan sosial ini bisa berasal dari lingkungan kerja, dan berasal dari luar lingkungan kerja seperti masalah keluarga dan juga lingkungan tempat tinggal.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang dapat memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melaksanakan segala aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik ditempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih optimal. Lingkungan kerja memang tidak secara langsung dapat mempengaruhi kegiatan organisasi dalam jangka waktu pendek, melainkan akan berpengaruh pada keputusan jangka panjang.

Lingkungan kerja memiliki pernyangan sangat penting dalam suatu kehidupan kerja. Peranan ini untuk memotivasi parapegawai sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan segala aktivitas pekerjaannya, lebih bersemangat, dan hasil akhirnya dapat bekerja secara optimal, dengan demikian tidak dapat dipungkiri kalau lingkungan kerja sebaiknya memperoleh perhatian dan perlakuan yang lebih mendalam lagi dibanding pada waktu-waktu sebelumnya. Hal seperti ini bisa terjadi karena meningkatnya standar hidup seseorang, maka mereka juga akan lebih mengharapkan kondisi yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terjalin di dalam sebuah

perusahaan. Kita bekerja di dalam suatu perusahaan tidak hanya sendirian, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan begitusudah seharusnya kita menjalin hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan ataupun atasan. Hubungan kerja yang terjalin akan sangat berpengaruh terhadap psikologi pegawai. Jalinan komunikasi yang baik dan terarah adalah salah satu kunci untuk membina hubungan kerja yang baik. Begitu pula dengan jalinan komunikasi yang buruk dapat memicu kesalah-pahaman karena gagal dalam menyampaikan pendapat dan aspirasi antar pegawai. Jalinan komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan motivasi kerja serta membina tim kerja yang kompak.

PG Kebon Agung adalah sebuah perusahaan industri gula yang diolah dari bahan baku dasar tebu yang terletak di Jalan Raya Kebon Agung, Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Malang. Setiap pekerja pasti mempunyai tingkat stress yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PG Kebon Agung, terutama para karyawan yang ada dibagian pabrikasi. Para karyawan bagian pabrikasi adalah alat penggerak produksi yang ada di perusahaan. Maka dari itu para karyawan harus bekerja sangat keras supaya produksi tidak terhambat atau terhenti dan dapat berproduksi secara optimal. Stress juga dapat terjadi apabila pada kondisi tersebut terjadi perbedaan aspirasi antara pegawai, disisi lain pihak permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena menyangkut keberlangsungan operasional perusahaan. Terlebih, risiko pekerjaan para pegawai sangat tinggi dan rentan terjadi kecelakaan dalam proses produksi sehingga sedikit banyak akan menimbulkan stress pada karyawan yang bekerja di bagian pabrikasi. Pada akhirnya tingkat stress ini akan berpengaruh pada menurunnya prestasi kerja pegawai tersebut.

Selain stress kerja hal lain yang juga penting di PG Kebon Agung khususnya yang dibagian pabrikasi yaitu kondisi lingkungan. Lingkungan kerja dapat mencakup lingkungan fisik dan non fisik. Hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi tingkah laku mereka. Apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman, menarik, tenang, maka mereka

[Type text]

akan merasa senang melakukan setiap tugas yang diterimanya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang ? dan Apakah stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang ?

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PG Kebon Agung Malang adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial dari stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan secara simultan dari stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Stress Kerja

Dalam melakukan kegiatan bekerja hampir semua orang memiliki stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Banyak diantara kita yang mengartikan bahwa stres adalah suatu kondisi yang negatif atau buruk, keadaan yang mengacu pada timbulnya berbagai penyakit baik berupa fisik maupun mental, atau perilaku yang tidak wajar. Menurut Handoko (2008: 200) "stress merupakan terjadinya keadaan ketegangan pada seseorang yang berpengaruh pada emosi, cara berpikir dan keadaan seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan tugas, dan akhirnya menurunkan prestasi kerjanya."

Sedangkan Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa "stress kerja merupakan tekanan yang dirasakan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Stress kerja ini antara lain emosi yang tidak bisa stabil, perasaan resah, lebih suka menyendiri, tidak bisa santai, gejala insomnia, mudah naik darah, merokok yang berlebihan, cemas, panik, gugup, dan sering mengalami gangguan pada sistem pencernaan."

Pendapat lain dikemukakan oleh Hariandja (2002:303) yang menyatakan bahwa stress kerja

adalah "situasi ketegangan atau tekanan yang sedang dialami oleh pegawai dalam menyikapi tuntutan dan hambatan yang tinggi, serta adanya kesempatan yang penting yang akhirnya akan berpengaruh pada emosi, pikiran, dan kondisi fisiknya".

Dari beberapa pengertian tentang stress, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stress merupakan suatu respon seseorang terhadap kondisi lingkungan yang berupa kesempatan, hambatan, atau tuntutan, yang akhirnya berakibat pada respon psikologis dan respon fisiologis, pencapaian terhadap sesuatu yang diinginkan dan hasilnya dibayangkan sebagai tidak pasti. Stress sebetulnya bisa dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress dianggap positif karena dengan adanya stress seorang pegawai akan bekerja lebih giat untuk menggapai apa yang diharapkan, stress yang bersifat negatif akan berdampak yang buruk pula pada perilaku perusahaan dan kesehatan fisik maupun mental seorang individu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja memang tidak melakukan proses produksi, tetapi memiliki pengaruh kepada parapegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai bisa melakukan aktivitas dengan baik, optimal, sehat, efisien, aman dan nyaman. Sesuai atau tidaknya suatu lingkungan kerja dapat dilihat dan ditinjau dalam jangka waktu yang lumayan lama. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menuntut waktu dan tenaga kerja yang lebih banyak serta rancangan sistem kerja tidak akan efisien. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Sedarmayati (2001:21) "Lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dikerjakan, lingkungan sekitar tempat pegawai bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Definisi lain dari Nitisemito (2000:183) yaitu lingkungan kerja merupakan "segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan

[Type text]

kewajibannya, tugas, tanggung jawab yang diberikan.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas, bahan atau perlengkapan pekerjaannya serta suatu kondisi lingkungan yang tidak nampak matadapat berupa metode kerja, pengaturan kerja, struktur tugas yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam proses bekerja.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:94) prestasi kerja adalah “hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan dalam bekerja, pengalaman yang dimiliki, kecakapan dalam berinteraksi, serta menggunakan waktu seefektif mungkin”. Prestasi kerja adalah gabungan dari 3 faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi. Semakin besar nilai untuk faktor-faktor ini, maka akan semakin besar pula prestasi kerja pegawai tersebut”.

Sedangkan menurut Hariandja (2002:195) mendefinisikan prestasi kerja merupakan “hasil kerja yang diperoleh para pegawai atau bisa dikatakan perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam organisasi tersebut”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:67) yang mengatakan bahwa prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas yang diperoleh seorang pegawai ketika melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan terhadapnya”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranan dan tanggung jawabnya dalam organisasi yang dapat diukur melalui tiga faktor yaitu kemampuan yang dimiliki, peran dalam perusahaan, serta tingkat motivasi pegawai tersebut.

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh parsial dari stress kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan

terhadap prestasi kerja karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang.

H₂ : Terdapat pengaruh dari stress kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang.

METODE

Pada penelitian ini metode yang dipilih oleh peneliti adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2006:10) penelitian penjelasan merupakan penelitian yang memiliki tujuan menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan hubungannya antar variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang yang berjumlah 130 orang, kemudian dapat ditarik sampel dengan menggunakan rumus yang telah dipilih peneliti dan didapat hasil jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:147) statistik deskriptif merupakan statistik yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah tersedia seperti keadaan tanpa merubah atau mengganti serta tidak bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat untuk umum. Dalam statistik deskriptif bisa melakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel-variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan menggunakan analisis regresi, serta membuat perbandingan antara rata-rata data sampel atau populasi. Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis deskriptif yang diuraikan masing-masing variabel mengenai tanggapan atau pemikiran responden terhadap item-item pada kuesioner yang diteliti.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan yang terjadi secara linier antara dua variabel independen atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda ini dapat memprediksi nilai dari variabel dependen jadi

[Type text]

kalau nilai dari suatu variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk melihat arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing dari variabel independen memiliki hubungan positif atau negative (Prayitno, 2010:61).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier merupakan analisis yang dapat digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yang dalam penelitian ini variabelnya adalah stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi linier berganda dipergunakan untuk melihat bentuk hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat hasil model regresi sebagai berikut:

Tabel 1 : Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.132	1.857		5.457	.000
X1	.392	.097	.480	4.057	.000
X2	.151	.051	.352	2.973	.004

Berdasarkan pada Tabel 1 persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 10,132 + 0,392 X_1 + 0,151 X_2$$

Dari persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

- Prestasi kerja dapat mengalami peningkatan sebesar 0,392 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (stress kerja). Jadi apabila stress kerja meningkat 1 satuan, maka Prestasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,392.
- Prestasi kerja dapat mengalami peningkatan sebesar 0,151 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (lingkungan kerja), Jadi apabila lingkungan kerja meningkatkan 1 satuan, maka Prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,151.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu stress kerja sebesar 0,392, lingkungan kerja sebesar 0,151. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja. Jadi jika stress kerja dan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan terhadap Prestasi kerja.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui dan melihat besarnya kontribusi variabel bebas (stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat (Prestasi kerja), nilai R^2 dalam penelitian ini dapat dilihat seperti dalam Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.760	.578	.562

Sumber : Data primer diolah

Dari analisis pada Tabel 2 dapat diperoleh hasil R^2 sebesar 0,578. Yang menunjukkan 57,8% variabel Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Dan sisanya 42,2% akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk koefisien korelasi untuk melihat besar hubungan atau keterkaitan antara variabel bebas yaitu stress kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu Prestasi kerja, dari perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0.760, hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas yaitu stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan Prestasi kerja dan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan Prestasi kerja bersifat positif, yang berarti apabila variabel bebas meningkat maka Prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan pula.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah penelitian, setelah data-data yang diperoleh telah terkumpul dan diolah. fungsinya adalah untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti.

1) Hipotesis I (F test / Simultan)

Pengujian F dilakukan untuk melihat signifikan atau tidak hasil yang diperoleh dari analisis regresi, dengan kata lain model yang

[Type text]

diduga sudah tepat/sesuai atau tidak. apabila hasil yang didapat signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasil yang diperoleh tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung $>$ F tabel

H_0 diterima jika F hitung $<$ F tabel

Tabel 3. Uji F/Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.642	2	177.321	36.914	.000 ^a
	Residual	259.393	54	4.804		
	Total	614.035	56			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai F hitung sebesar 36,914, F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 54) adalah sebesar 3,168. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $36,914 > 3,168$ atau nilai signifikansi $F (0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresinya adalah signifikan. yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara signifikan variabel (Prestasi kerja) dapat dipengaruhi oleh variabel (stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)).

2) Hipotesis II (t test / Parsial)

t test atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t / Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.132	1.857		5.457	.000
	X1	.392	.097	.480	4.057	.000
	X2	.151	.051	.352	2.973	.004

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Hasil dari t test antara X_1 (stress kerja) dengan Y (Prestasi kerja) menunjukkan

[Type text]

bahwa t hitung = 4,057. Sedangkan untuk t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 54) sebesar 2,005. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $4,057 > 2,005$ atau nilai signifikansi $t (0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (stress kerja) terhadap Prestasi kerja adalah signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara signifikan Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh stress kerja, kalau stress kerja meningkat maka Prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan pula.

- Hasil dari t test antara X_2 (lingkungan kerja) dengan Y (Prestasi kerja) memperlihatkan bahwa t hitung = 2,973, t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 54) adalah sebesar 2,005. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,973 > 2,005$ atau nilai signifikansi $t (0,000) < \alpha = 0.05$ jadi dapat diketahui pengaruh X_2 (lingkungan kerja) terhadap Prestasi kerja adalah signifikan sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara signifikan Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka Prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan.

Dari hasil secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja baik secara simultan maupun parsial. Disini juga dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Prestasi kerja adalah stress kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Analisis Deskriptif Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data dapat ditunjukkan bahwa stress kerja (X_1) yang ada di PG. Kebon Agung Malang tidak mengganggu kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban hasil penyebaran kuesioner variabel stress kerja (X_1) sebesar 4,12. Dengan perinciannya adalah ($X_{1.1}$) mempunyai rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,96. ($X_{1.2}$) rata-rata jawabannya adalah sebesar 4,07. Untuk ($X_{1.3}$) hasil rata-rata jawaban yang diberikan responden sebesar 4,33. Pada item ($X_{1.4}$) sebesar 4,25. Sedangkan hasil untuk item ($X_{1.5}$) rata-rata jawabannya sebesar 3,98. Dan untuk item

(X_{1.6}) mempunyai rerata jawaban responden sebesar 4,12.

Menurut pengamatan peneliti stress kerja (X₁) yang ada di PG. Kebon Agung Malang tidak mengganggu kinerja karyawan. Dalam hal ini didukung oleh hasil kuisisioner yang telah disebarkan peneliti kepada para karyawan bagian pabrikasi bahwa tingkat stress kerja yang didalamnya meliputi hubungan dengan atasan yang terjalin dengan baik, kualitas kepemimpinan yang baik, persaingan dengan rekan kerja secara positif, serta kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan sudah cukup, yang artinya stress yang ada tidak melebihi atau tidak kurang sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik dan tanpa hambatan yang begitu berarti.

Sedangkan untuk lingkungan kerja (X₂) reratanya adalah sebesar 3,94 sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai lingkungan kerja di PG. Kebon Agung Malang sudah baik. Dalam hal ini dapat dibuktikan dengan adanya perincian untuk item (X_{2.1}) mempunyai rerata jawaban sebesar 3,79. rerata untuk item (X_{2.2}) sebesar 3,56. Sedangkan pada item (X_{2.3}) hasil jawaban responden reratanya adalah 3,58. Hasil untuk item (X_{2.4}) reratanya bahwa jawaban responden adalah 3,25. pada item (X_{2.5}) rerata jawaban yang diberikan responden sebesar 4,02. Item (X_{2.6}) menunjukkan bahwa rerata jawaban responden sebesar 4,23. Untuk item (X_{2.7}) mempunyai rerata jawaban sebesar 4,21. Sedangkan pada item (X_{2.8}) memiliki rerata jawaban responden 4,11. Hasil untuk item (X_{2.9}) mempunyai rerata jawaban tertinggi dari seluruh item X₂ yaitu sebesar 4,37. Dan untuk item terakhir (X_{2.10}) rerata jawaban dari responden sebesar 4,32.

Menurut hasil survey yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan lingkungan kerja (X₂) yang ada di PG. Kebon Agung Malang sudah baik. Hal ini dapat didukung dengan hasil kuisisioner yang telah disebarkan peneliti kepada para responden karyawan bagian pabrikasi bahwa lingkungan kerja yang meliputi penerangan disekitar tempat bekerja, sirkulasi udara yang lancar, warna pada dinding, kebersihan lingkungan, hubungan yang terjalin antar atasan dengan bawahan, hubungan sesama karyawan, serta pedoman nilai dan norma yang berlaku di perusahaan dinilai sudah baik, sehingga kondisi

tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman, betah dan aman dalam melakukan kewajibannya yaitu bekerja.

Selanjutnya untuk Prestasi kerja (Y) rerata jawaban dari para responden sebesar 4,30 sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai prestasi kerja yang ada di PG. Kebon Agung Malang sudah baik. Hal ini dapat dilihat dengan perincian untuk item (Y_{1.1}) mempunyai rerata jawaban dari responden 4,26. Pada item (Y_{1.2}) rerata jawaban responden adalah sebesar 4,26. Sedangkan hasil rerata jawaban responden untuk item menunjukkan (Y_{1.3}) yaitu 4,32. Item (Y_{1.4}) menunjukkan rerata jawaban tertinggi dari keseluruhan item Y yaitu sebesar 4,35. Rerata jawaban untuk item (Y_{1.5}) yaitu sebesar 4,33. Dan untuk item yang terakhir yaitu (Y_{1.6}) mempunyai rerata jawaban dari responden 4,25.

Menurut hasil survey peneliti penilaian prestasi kerja (Y) yang ada di PG. Kebon Agung Malang sudah baik diantaranya peningkatan jumlah hasil kerja telah memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan, menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Pengaruh stress kerja (X₁) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menunjukkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa secara signifikan Prestasi kerja dipengaruhi oleh stress kerja dengan kata lain meningkatnya stress kerja maka Prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan pula.

Hasil penelitian ini juga mendukung dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prasetya (2010) yang mengatakan bahwa variabel stress kerja yang terdiri dari Stress dari Luar Organisasi (X₁), Stress dari Dalam Organisasi (X₂), Stress dari Kelompok (X₃), dan Stress dari Dalam Diri (X₄) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian pada skripsi ini juga didukung oleh pendapat dari Handoko (2008:200) yang menjelaskan bahwa stress merupakan situasi ketegangan yang nantinya dapat mempengaruhi

[Type text]

emosi, pola pikir serta kondisi fisik maupun mental pegawai. Stress yang terlalu besar akan dapat mengancam kemampuan pegawai dalam menghadapi lingkungannya, yang akhirnya mengganggu atau menunda pelaksanaan tugas-tugasnya, dan hasilnya akan menurunkan prestasi kerjanya. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang sifatnya negatif dapat berpengaruh dengan menurunnya prestasi kerja karyawan.

Hasil yang menunjukkan bahwa stress kerja hubungan dengan atasan yang terjalin dengan baik, kualitas kepemimpinan yang baik, kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, persaingan dengan rekan kerja yang sehat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang direspon secara positif dan baik oleh karyawan bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang. Stress kerja yang cukup juga mampu memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, diketahui bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $t(0,000) < \alpha = 0.05$, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($2,973 > 2,005$), maka pengaruh X_2 (lingkungan kerja) terhadap Prestasi kerja adalah signifikan. Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa Prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Zuana (2013) dengan judul skripsi Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasilnya adalah ada pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial antara variabel stress kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hasil dari penelitian pada skripsi ini sesuai dengan pendapat dari Siagian (2010:68) yang mengatakan bahwa tingkatkan motivasi untuk berprestasi didalam diri serta tumbuhkan situasi yang ada dilingkungan kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja secara langsung dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Dari hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi warna pada dinding, penerangan pada tempat bekerja, kebersihan lingkungan, sirkulasi udara, hubungan antar atasan dengan bawahan, jalinan dengan sesama karyawan, serta pedoman nilai dan norma dinilai sudah baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman serta betah dalam bekerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan direspon secara positif oleh karyawan bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang. Lingkungan kerja juga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh secara simultan antara stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini disebabkan variabel stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $F(0,000) < \alpha = 0.05$, nilai F_{hitung} sebesar 36,914. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} ($36,914 > 3,168$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel terikat (Prestasi kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)). Stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan 57,8% ($R^2 = 0,578$) variabel Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan untuk sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas atau diteliti dalam penelitian ini.

Variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut menurut Hasibuan (2013:94) yaitu kecakapan, pengalaman yang dimiliki, kesungguhan dalam bekerja, dan menggunakan waktu seefisien mungkin. Selain itu menurut Mangkunegara (2009:67), faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *ability a(knowledge nd skill)*, serta faktor motivasi yaitu sikap seorang dalam menghadapi kondisi kerjanya. Motivasi merupakan kondisi karyawan yang berusaha sebisa mungkin untuk mencapai prestasi kerja

[Type text]

yang sangat tinggi. Sedangkan menurut Handoko (2001:155) pemberian kompensasi kepada karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Pendapat dari Handoko (2001:193) yang mengatakan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan produktif dan optimal atau tidak tergantung pada motivasi yang dimiliki, kepuasan kerja, tingkat stress yang dialami, kondisi fisik pekerjaannya, sistem kompensasi, desain pekerjaan, teknis, serta perilaku-perilaku lainnya. Definisi ini dapat disimpulkan bahwa tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan (lingkungan kerja fisik), serta desain pekerjaan (lingkungan kerja non fisik) dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seseorang yang memiliki tingkat stres yang tidak mengganggu kinerjanya maka ia dapat meningkatkan prestasinya, begitu pula dengan situasi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, apabila karyawan merasakan aman, nyaman, dan senang terhadap kondisi lingkungan kerjanya maka ia dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya meningkat pula prestasi kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa stress kerja yang ada di PG. Kebon Agung Malang lebih dominan dari lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa stress kerja yang meliputi hubungan yang terjalin dengan atasan, kualitas kepemimpinan, persaingan dengan rekan kerja serta kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja yang meliputi penerangan disekitar tempat bekerja, sirkulasi udara yang lancar, warna pada dinding, kebersihan lingkungan, terjalannya hubungan personal antar atasan dengan bawahan, terbinanya hubungan sesama karyawan, dan pedoman nilai dan norma. Dalam hal ini disebabkan jalinan hubungan personal antar karyawan, terbinanya hubungan karyawan dengan atasan dengan baik mampu memberikan kontribusi pengaruh yang besar terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh secaraparsial untuk variabel bebas (Stress kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2))

[Type text]

terhadap Prestasi kerja dengan melakukan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja yaitu stress kerja dan lingkungan kerja. Dari perhitungan yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa dari kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah stress kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

2. Pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Prestasi kerja dengan melakukan pengujian F-test. Hasil analisis regresi linier berganda menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dari sini dapat diketahui variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi kerja.

Saran

1. Diharapkan untuk pihak perusahaan dapat memperbaiki komunikasi baik secara vertikal maupun horisontal antara pimpinan dan bawahan dengan cara membahas seputar pekerjaan, serta meningkatkan pelayanan terhadap Stress kerja, karena variabel Stress kerja ($X_{1.1}$) kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi Prestasi kerja.
2. Berkenaan dengan lingkungan kerja pada item dengan rata-rata terendah yaitu ($X_{2.4}$) perusahaan hendaknya mengkaji ulang terkait teknologi mesin yang lebih ramah lingkungan terutama yang tidak menimbulkan kebisingan.
3. variabel bebas dalam penelitian ini adalah hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Prestasi kerja khususnya item ($Y_{1.6}$) diharapkan pihak perusahaan lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan jumlah produksi sehingga penyelesaian pekerjaan tidak melampaui waktu. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya agar bisa mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain selain variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini. Salah satu variabel lain ini antara lain, budaya organisasi,

kompensasi, loyalitas, motivasi, serta kemampuan yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito, Alex S.2000. *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetya, Dimas. 2010. *Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : MediaKom
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Peranan Staff dalam Manajemen*.Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&O*. Bandung : ALFABETA.