

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(Persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN
PEMBANGKIT SUMATERA**

Oleh :

Donalson Silalahi¹

Fatma Novinda²

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung^{1,2}

Email : donalson_silalahi@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemanfaatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mengarah kepada keadaan yang lebih baik. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera. Dengan objek penelitian dibatasi hanya terhadap lingkungan kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel yang diambil adalah sebanyak 31 orang. Metode yang digunakan penulis adalah dengan membagikan kusioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil persamaan dari analisis ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, setelah diproses dengan menggunakan program SPSS, persamaan yang diperoleh sebagai berikut $Y = 0,568 + 0,562 + 0,593$, diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,631 artinya persentase pengaruh variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,1% dan sisanya 36,9% ditentukan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari penelitian tersebut nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,398 > 3,34$) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Disarankan kepada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera untuk selalu menjaga kenyamanan lingkungan kerja serta menjaga keseimbangan dari stress kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

***EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. PLN
(Persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN
PEMBANGKIT SUMATERA***

ABSTRACT

This research is motivated by utilization human resources to improve employees performance which leads to better state. As for the purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work stress on the performance of employees at PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan pembangkit sumatera. The object of research is limited only to the work environment and work stress as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The samples taken were 31 people. The method used by the writer is to distribute the questionnaire to the respondent. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of the equation from this analysis are $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, after being processed

using the SPSS program, the equation obtained as follows $Y = 0,568 + 0,562 + 0,593$, it is known that the coefficient of determination Adjusted R Square of 0,631 means that the percentage influence of work environment and work stress variables towards employee performance by 63,1% and the remaining 36,9% determined by variables not included in this study. From the study the value of $F_{count} > F_{table}$, (50,398 > 3,34) there is a positive and significant influence of the work environment and work stress on employee performance simultaneously. It is recommended to PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan pembangkit sumatera construction to always maintain the comfort of the work environment and maintain a balance or work stress with the aim of improving employee performance.

Key words: Work Environment, Work Stress, Employee Performances

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur manusia. Mengelola manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas adalah tugas manajemen sumber daya manusia. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya. Untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut karyawan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera tidak terlepas dari bagaimana lingkungan kerja di sekitarnya dan stres kerja apa saja yang mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan uraian singkat diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi objek penelitian. Adapun judul yang penulis ajukan dalam penelitian adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)**

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teoritis diatas dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan mengenai lingkungan

Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera”

URAIAN TEORITIS

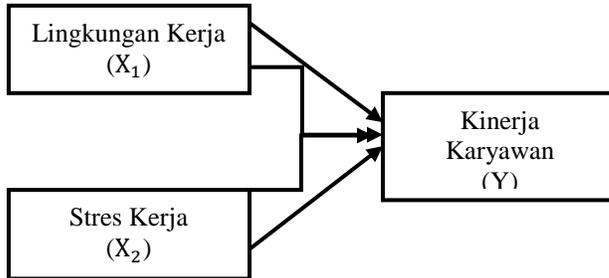
2.1 Landasan Teori

Sunyioto (2018:43) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Kaswan (2017:379) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Hasibuan (2014:43) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, maka disusun suatu kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2019)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian diadakan di Kantor PT. PLN Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera, Jalan. R.A. Kartini II No. 23, Madras Hulu Medan Polonia. Yang

dilaksanakan pada bulan Maret 2019 sampai dengan Agustus 2019.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Berdasarkan penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan dibidang MSDM, keuangan dan sekretariat umum pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera yang keseluruhannya berjumlah 31 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang karyawan dan dengan teknik pengambilan *full random sampling*.

3.3 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.	1. Penerangan (cahaya) 2. Kondisi suara 3. Penggunaan warna 4. Musik	Skala Likert
2	Stres Kerja (X_2)	Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas kerja	Skala Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Kebutuha untuk Supervise 6. Dampak Interperson al/Kontekstua Kerja	Skala Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis (2019)

3.4 Jenis Sumber Data Penelitian

Dalam hal ini jenis data yang dipergunakan adalah data primer. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis Data

3.6.1.1. Statistik Deskriptif

Gambaran dalam metode ini adalah tentang lingkungan kerja dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

3.6.1.2. Statistik Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

3.6.2 Uji Instrumen

3.6.2.1. Uji Validitas

Seperti telah dikemukakan bahwa, bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling besar dari 0,3). Maka butir instrument dapat dinyatakan valid, menurut Sugiyono (2017:134).

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang

dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu data dapat dikatakan realibel atau korelan apabila data korelasinya $\geq 0,6$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lainnya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

3.6.4 Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

3.6.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas (independen) secara individual terhadap variabel terikat (dependen) dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel

bebas (independen) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan atau bersama-sama.

3.6.4.3. Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai R² berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Perentase (%)
1	Laki-laki	17	55
2	Wanita	14	45
	Jumlah	31	100

Sumber :Hasil Pengolahan Data (2019)

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18-25	5	16
2	26-35	21	68
3	36-45	3	10
4	>46	2	6
	Jumlah	31	100

Sumber :Hasil Pengolahan Data (2019)

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

No	Masa kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<2	5	16
2	2-4	8	26
3	4-6	5	16
4	>7	13	42
	Jumlah	31	100

Sumber :Hasil Pengolahan Data (2019)

4.2 Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,826	0,367	Valid
2.	0,656	0,367	Valid
3.	0,623	0,367	Valid
4.	0,816	0,367	Valid

Sumber: Data Output SPSS (2019)

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel X2 (Stres Kerja)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,630	0,367	Valid
2.	0,380	0,367	Valid
3.	0,805	0,367	Valid
4.	0,374	0,367	Valid
5.	0,527	0,367	Valid
6.	0,594	0,367	Valid

Sumber: Data Output SPSS (2019)

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,594	0,367	Valid
2.	0,802	0,367	Valid
3.	0,653	0,367	Valid
4.	0,687	0,367	Valid
5.	0,738	0,367	Valid
6.	0,554	0,367	Valid

Sumber: Data Output SPSS (2019)

4.3 Uji Reabilitas

Tabel 4.7 Uji Reabilitas Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	4

Sumber: Data Output SPSS (2019)

Tabel 4.8 Uji Reabilitas Variabel X₂ (Stres Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,609	6

Sumber: Data Output SPSS (2019)

Tabel 4.9 Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	6

Sumber: Data Output SPSS (2019)

4.4 Statistik Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,568 + 0,562 + 0,593$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Stres Kerja

4.5.2 Uji Multikolinieritas

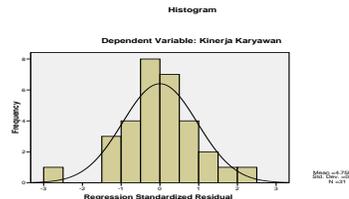
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients(a)						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1	(Constant)	,568	3,114		,182	,857		
	LingkunganKerja	,562	,134	,492	4,197	,000	,893	1,120
	Stress Kerja	,593	,139	,502	4,277	,000	,893	1,120

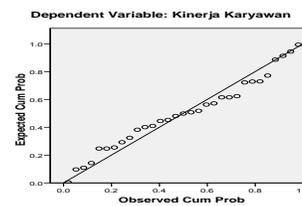
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

4.5 Uji Asumsi Klasik

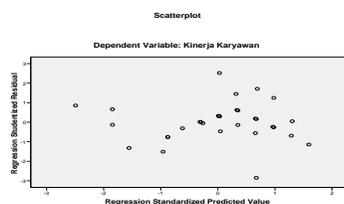
4.5.1 Uji Normalitas



Dari Gambar 4.1, histogram diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan berbentuk kurva sehingga dapat diasumsikan data telah berdistribusi normal.



Dari Gambar 4.2, P-P Plot tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residual telah normal.



Dari gambar 4.3, diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari Uji Heteroskedastisitas terpenuhi sehingga dalam model Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Signifikan Parameter Individual (t-tes)

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,197 > 2,048$) maka H_0 ditolak, artinya **Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

2. Variable Stres Kerja (X_2)

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,227 > 2,048$) maka H_0 ditolak, artinya **Stres Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

4.6.2 Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji-f)

Berdasarkan kriteria Uji Hipotesis maka dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah 26,685 pada tingkat kesalahan $\alpha=5\%$ nilai F tersebut signifikan. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada derajat kebebasan $df=31-3=28$, nilai F_{tabel} 3,34. Berdasarkan kriteria uji hipotesis $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,398 > 3,34$) maka dapat disimpulkan **Lingkungan Kerja dan**

Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Kesimpulan yang didapat dari hasil uji koefisien determinasi adalah :

1. Nilai R sebesar 0,810 berarti variable Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,631 berarti 63.1% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya 36.9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini..
3. *Standard Error of Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai *Standard Error of Estimate* dari hasil pengujian koefisiensi determinan adalah 1.374. Semakin kecil *standard Error of estimatenya* berarti model semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, $Y = 0,568 + 0,562 + 0,593$. Persamaan yang didapat dari regresi linear berganda ini adalah dimana konstanta (a) = 0,568 sedangkan koefisien regresi X_1 nilainya sebesar 0,562 dan koefisien regresi X_2 nilainya sebesar 0,593.
2. F_{hitung} adalah 26,685 pada tingkat kesalahan $\alpha=5\%$ nilai F tersebut signifikan. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada derajat kebebasan $df=31-3=28$, nilai F_{tabel} 3,34. Berdasarkan kriteria uji hipotesis $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,398 > 3,34$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
3. Adjusted R square = 0,631 berarti 63,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan stress kerja sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Lokasi PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera hanya ada satu di medan
2. Responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada 31 responden saja

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Ada baiknya lokasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera ada beberapa

di kota medan, jangan hanya satu lokasi saja

2. Dalam penelitian ini jawaban dari responden tentang kusioner yang dibagikan masih banyak jawaban ragu-ragu dan untuk penelitian yang berikutnya diharapkan supaya karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera lebih memberikan jawaban yang dapat mendukung hasil dari penelitian.
3. Perlu adanya komunikasi yang baik antara setiap karyawan dan juga kepada atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan.Pertama*. CAPS, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi.Revisi*. PT. BumiAksara, Jakarta.
- Kaswan. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma Dan Fungsi Sampai Aplikasi*. PenerbitAlfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyioto, Danang. 2018. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*.

*Cetakan. Kedua. CAPS,
Yogyakarta.*

*Wursanto, I. 2009. Dasar-Dasar Ilmu
Organisasi, Edisi Dua.
Yogyakarta: Andi.*