

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda

Noval Aditya^{1*}, Fandi Kharisma²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: novaladitya000@gmail.com

Diterima:18/07/21

Revisi:08/09/22

Diterbitkan: 06/12/22

Abstrak

Tujuan studi:penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.

Metodologi:Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik. Adapun jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda menjadi sampel yang berjumlah 98 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas (CFA) dan reliabilitasnya (Cronbach Alpha).

Hasil:Dalam Uji F (simultan)kedua variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Uji t (parsial) Variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan variabel stres kerja terdapat pengaruh yang tidak Signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Manfaat:Manfaatdari studi ini ialah sebagai informasi peninjauan masalah mengenai Pengaruh Lingkungan KerjaDan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Abstract

Purpose of study:This study is to find out how much influence the work environment and work stress have on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda

Methodology:This type of research is a quantitative research analyzed using statistics. The number of samples obtained by using a saturated sample that is to make the entire population of employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda became a sample of 98 respondents. The data was collected using a questionnaire while the data analysis was carried out using multiple regression analysis. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity (CFA) and reliability (Cronbach Alpha).

Results:In the F (simultaneous) test both work environment variables and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance. In the t-test (partial) the work environment variable has a significant influence on the work environment on employee performance and the work stress variable has a non-significant effect on employee performance.

Benefit:The benefit of this study is as an information review problem regarding the Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Salah satu fungsi manajemen adalah pengorganisasian yaitu bagaimana perusahaan dapat mengatur sumber daya manusia agar efektif dan mengerahkan kemampuannya dalam mengembangkan kinerja terbaiknya. Namun disini juga diperlukan fungsi manajemen selanjutnya ialah pengawasan, dimana peran seorang manager dalam mengawasi bawahannya yaitu sumber daya manusia agar dapat bekerja secara profesional dan disiplin dalam bekerja.

Suatu perusahaan tentu mengharapkan pegawai bekerja secara produktif dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan adalah kinerja karyawan karena merupakan hal yang bersifat individual. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut [Hasibuan \(2013\)](#) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut [Li \(2017\)](#) stress kerja berhubungan negative dengan prestasi kerja.Strategi koping positif memoderasi Perawatan Pasien dan kinerja pekerjaan sementara strategi koping negative memoderasi Beban Kerja dan Waktu dan kinerja, dan antara Lingkungan Kerjadan Sumber Daya dan kinerja.

Menurut [Okasheh \(2017\)](#) menunjukkan bahwa kendala situasional yang terdiri dari factor kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, merupakan kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak negative terhadap prestasi kerjadan perlu mendapat perhatian lebih.

Dari hasil penelitian [Riyanto \(2017\)](#) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerjadan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.Saran agar BEI dapat memberikan motivasi yang baik dan memberikan perhatiandan prestasi yang lebih bagi karyawan serta menyediakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata, lingkungan fisik berkenan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja, sedangkan non fisik berkenan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan peralatan, bangunan kantor, perabot, tata bangunan termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja yang meliputi; desain, tata letak, pencahayaan, warna, suhu, kelembapan, dan sirkulasi udara.

Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu; suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang bekerja yang mencakup beberapa indikator yaitu; fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman kerja, dan kebebasan berkreasi [Heruwanto dan Ergo \(2020\)](#).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembaban, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

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 sebagainya.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan perantara, atau lingkungan global yang juga dapat merujuk pada lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Lingkungan kerja non fisik yang adalah semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan karyawan, baik dengan manajer, rekan kerja atau bawahan. (Ekowati 2020)

Di era sekarang, sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekrutmen haruslah berorientasi pada model kompetensi. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Peran manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai. Namun demikian, sering terjadi penilaian dilakukan tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidakjelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrumen penilaian kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Setiap industri menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja seorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang tinggi dapat didukung dari sikap, minat, motivasi dan kepatuhan. Ada juga beberapa faktor yang membuat kinerja karyawan menurun yaitu adanya masalah pribadi yang membuat kinerja karyawan menurun sehingga pekerjaan tidak berjalan secara maksimal. Suatu masalah sering kali terjadi di lingkungan kerja sehingga kondisi ini bisa memberikan dampak buruk baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profitoriented* dan *non profitoriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya timbul kesadaran dari karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu aspek yang mendukung kesuksesan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Tanpa kinerja yang baik dan berkualitas, sebesar apa pun tidak dapat mencapai target yang ingin diraih. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan peningkatan dan pengembangan perusahaan. Sedangkan kinerja yang tidak berkualitas akan berdampak negatif pada hasil perusahaan.

kinerja merupakan hasil sinergi dari lingkungan kerja yang baik, kualitas dan kuantitas kerja karyawan dan kerjasama berbagai pihak di perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja adalah perilaku nyata ditunjukkan dalam kinerja setiap karyawan berdasarkan perannya di perusahaan, dimana karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Supriyanto, Ekowati, and Vironika 2020)

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena

- 1) Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- 2) Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 3) Dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
- 4) Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.

5) Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda yang merupakan perusahaan bergerak dibidang *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda. Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah – langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Mahakam Berlian Samjaya Samainda dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang berada di kota Samarinda beralamat di Jalan KH. Wahid Hasyim No.18. Samarinda. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

2.2 Jenis Penelitian

Pada jenis penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan, sedangkan metode kualitatif lebih menonjolkan proses dan makna sebuah penelitian. Data yang diperoleh dari metode kuantitatif akan menjadi sebuah dasar dari teori penelitian yang akan dimanfaatkan sebagai bahan panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2018: 130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2018: 131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam teknik pengambilan sampel, peneliti memilih teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling*, pengertian dari teknik ini adalah teknik yang memberikan sebuah peluang yang sama kepada setiap anggota atau unsur sebuah populasi yang telah ditentukan untuk menjadi bagian dari sampel, dalam teknik *probability sampling* terbagi lagi menjadi beberapa jenis teknik pengambilan sampel yaitu, *simple random sampling*, *sampling area* atau *cluster sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*.

Beberapa jenis teknik pengambilan sampel sangatlah beragam, namun dalam penelitian ini akan dipilih rumus *simple random sampling* karena jumlah populasi telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 130 orang, maka sampel yang dipilih akan berdasarkan acak dari seluruh total populasi, untuk menentukan jumlah sampel dari jumlah populasi yang telah diketahui adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan
 N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui
 e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%.

Jumlah populasi yang diketahui (N) pada tempat penelitian adalah sebesar 130 orang, dan untuk *Sampling Error* (e) penelitian ini adalah sebesar 5%, atau bisa juga diartikan bahwa tingkat kesalahan yang telah ditetapkan untuk penelitian ini adalah sebesar 5%, jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah sampel (n) sebanyak dibawah ini adalah:

$$n = \frac{130}{1 + 130(5\%)^2} \quad n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,0025)} \quad n = \frac{130}{1 + 0,325}$$

$$n = \frac{130}{1,325} = 98,11$$

Diketahui jumlah populasi adalah 130 orang dan hasil sampel yang didapatkan adalah 98,11 maka dibulatkan menjadi 98 orang.

3. HASIL DAN DISKUSI

Tabell. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84025191
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,064
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber :Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik non-parametrik kolomogorov-smirnov pada [tabel 1](#) menunjukkan nilai sig sebesar 0,200 > 0,05 yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal.

Tabel2. hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	7,886	2,156				3,657
LINGKUNGAN KERJA	,472	,115	,507	4,089	,000	,334	2,991
STRES KERJA	,266	,138	,238	1,920	,058	,334	2,991

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Dari hasil [tabel 2](#) data didapatkan bahwa nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	7,886	2,156		
LINGKUNGAN KERJA	,472	,115	,507	4,089	,000
STRES KERJA	,266	,138	,238	1,920	,058

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :Hasil data diolah menggunakan software SPSS 24, 2021

Dari hasil [Tabel 3](#) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung > t tabel (4,089 > 1.661) atau Sig. $t < \alpha = 0.000 < 0.05$, maka H₀ ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t hitung > t tabel (1,920 > 1.661) atau Sig. t > α = 0.058 > 0.05, maka H2o diterima dan H2a ditolak, artinya terdapat pengaruh yang tidakSignifikan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Tabel4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818,274	2	409,137	49,671	,000 ^b
	Residual	782,502	95	8,237		
	Total	1600,776	97			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRES KERA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Dari uji ANOVA atau uji F hitung sebesar 49,671 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3.09 atau F hitung > 3.09 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.

Tabel5. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,501	2,870

a. Predictors: (Constant), STRES KERA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber :Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Berdasarkan Tabel 5 Pada hasil perhitungan dan pengolahan data pada spss, maka dapat diketahui hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki hasil dari nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,511. Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki R square (R2) adalah 0,511. Artinya variabel Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,886	2,156		3,657	,000
1 LINGKUNGAN KERJA	,472	,115	,507	4,089	,000
STRES KERJA	,266	,138	,238	1,920	,058

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

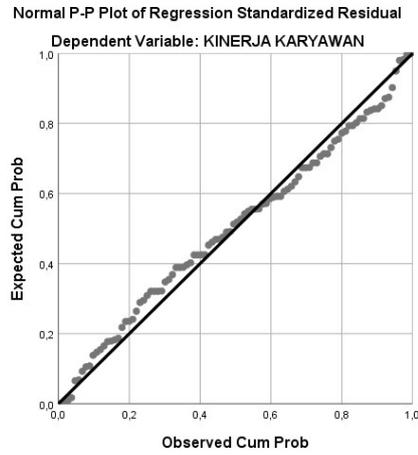
Sumber: Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil persamaan regresi berikut:

$$Y = 7.886 + 0.472X1 + 0.266X2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

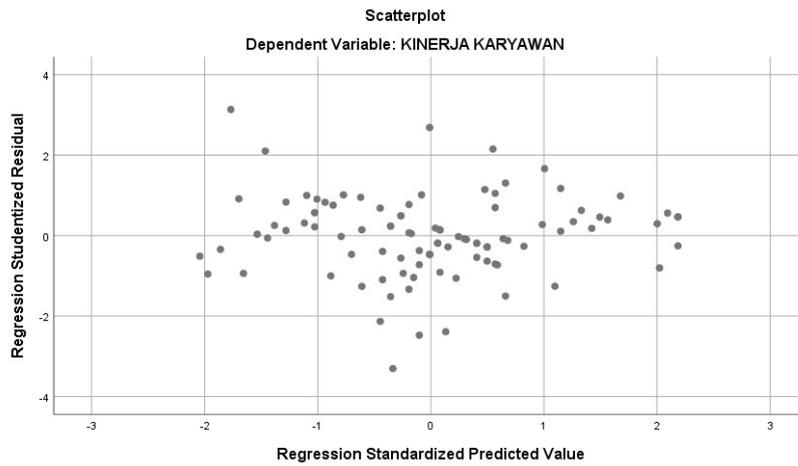
- 1) Nilai konstanta sebesar a = 7.886, artinya bahwa jika X1 dan X2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- 2) Nilai koefisien regresi X1 sebesar b1 = 0.472 menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- 3) Nilai koefisien regresi X2 sebesar b2 =0.266 menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.



Gambar 1. Hasil Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Pada [Gambar 1](#) grafik uji normalitas, dalam mengambil keputusan, bahwa grafik menunjukkan pola distribusi normal karena titik- titik pola mengikuti pola garis lurus maka model memenuhi uji asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber :Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Melihat hasil dari [Gambar 2](#) sebaran titik menyebar secara tidak beraturan atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka TidakTerjadi Gejala Hetero kedastisitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($4,089 > 1.661$) atau $\text{Sig. } t < \alpha = 0.000 < 0.05$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja. Besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 47,2%

Secara parsial stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($1,920 > 1.661$) atau $\text{Sig. } t > \alpha = 0.058 > 0.05$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Besarnya sumbangan pengaruh Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,6%.

Secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh nilai F yaitu 3.09 atau F hitung $>$ 3.09 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.

Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki R square (R^2) adalah 0,511. Artinya variabel Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

REFERENSI

- Ekowati. 2020. *Predicting Modelling of Factors Influencing Innovative Work Behavior. Technium Social Sciences Journal, Vol.10.*
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara.* Jakarta.
- Heruwanto dan Ergo. 2020. "Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang (the Influence of Work Environment and Work Stress on Employees Performance in Pt . Nusamulti Centralestari Tangerang)." 17(01):69–78.
- Li, Li. 2017. "Moderating Effects of Coping on Work Stress and Job Performance for Nurses in Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Survey in China." *BMC Health Services Research* 17:1–8.
- Okasheh. 2017. "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan." *International Journal of Applied Engineering Research* 12 (24):15544–50.
- Riyanto. 2017. "The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance." *International Review of Management and Marketing* 7 (3):342 – 48.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani, Vivin Maharani Ekowati, and Hilda Vironika. 2020. "Linking Work Environment to Employee Performance: The Mediating Role of Work Discipline." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 13(1):14. doi: 10.26740/bisma.v13n1.p14-25.