

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BATU GUNUNG MULIA ENERGI DI KOTA BINUANG)**

## **ABTRAK**

Muhammad Rizky Fauzi<sup>1</sup>, Hairul<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0215

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069 908 141

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 061 510 918

**Email :** [Rfauzi0028@gmail.com](mailto:Rfauzi0028@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang (2) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang (3) pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang dan sampel sebesar 36 responden dengan analisis regresi, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas).

Hasil penelitian menunjukkan (1) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang, (2) stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang dan (3) lingkungan kerja dan stres secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang.

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

## **ABSTRACT**

This study aims to determine: (1) the effect of the work environment on the performance of employees of PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang (2) the effect of work stress on the performance of employees of PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang (3) the influence of work environment and work stress on the performance of employees of PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang.

The design of this research is quantitative research by processing primary data through questionnaires given to employees of PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang. The research population is all employees of PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang and a sample of 36 respondents with regression analysis, classical assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test).

The results showed (1) the work environment had a significant positive effect on the performance of employees of PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang, (2) work stress has no significant effect on the performance PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang and (3) work environment and work stress simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang.

**Keywords:** Work Environment, Work Stress and Employee Performan.

## PENDAHULUAN

PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang (BGME) dibangun sejak 25 September 2012, bertempat di Binuang, Kabupaten Tapin, perusahaan ini bergerak di bidang penunjang tambang batu bara yaitu penyedia jasa angkutan tronton dengan bekerja sama dan mengikat kontrak pada tambang batu bara dari PT. Binuang Mitra Bersama Binuang (BMB). PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang dipimpin dan dijalankan oleh Management Team yang berpengalaman dan para professional yang ahli dibidangnya dimulai dari tahap perencanaan hingga pengoperasian angkutan. PT. Batu Gunung Mulia Binuang Energi Binuang berkantor pusat di Binuang, Kabupaten Tapin tepatnya di jalan A Yani Pura.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, tentunya perusahaan mengharapkan karyawannya berprestasi, karena dengan mempunyai karyawan yang berprestasi akan memberikan dampak yang bagus dan optimal bagi perusahaan tersebut. Selain itu, dengan mempunyai karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah pada sumber daya manusianya. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu di dalam perusahaan dapat berjalan dan berfungsi secara efektif maka perusahaan juga akan tetap berjalan efektif.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan Kerja adalah keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun interaksi antar orang yang dapat mempengaruhi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan merupakan suatu kondisi lingkungan kerja untuk memberikan suasana dan situasi pekerjaan yang nyaman untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sadarmayanti dalam Effendy, 2019:51).

Selain Lingkungan Kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menjalankan pekerjaan, yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yang bisa menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan.

Kinerja karyawan bisa tidak tercapai disebabkan stres kerja yang diderita oleh karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stres kerja. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas (Julvia 2016:60).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang prosesnya diawali dengan penyusunan model teoritis dan analisis sebagai dasar pengajuan pertanyaan sementara (hipotesis), kemudian dilanjutkan dengan operasionalisasi konsep, sampai penyimpulan sebagai suatu temuan penelitian.

Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan variable. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Data yang didapat dianalisis dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciens*). Pengujian ini memperoleh data sebagai berikut :

1. Analisis Regresi berganda : menguji ada tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel. Terbagi menjadi 3, yaitu:
  - 1) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent (Kinerja Karyawan) dengan nilai 0 dan 1.
  - 2) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F): menguji bagaimana pengaruh semua variabel independent (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) nya.
  - 3) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t): menguji pengaruh 1 variabel independent (Lingkungan kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) dan mengetahui variabel yang paling signifikan pengaruhnya.
2. Asumsi Klasik, Terbagi menjadi 3, yaitu :
  - 1) Uji Multikolinieritas: untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel

independent (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) dan dependent (Kinerja Karyawan).

- 2) Uji Heteroskedastisitas: untuk menguji ketidaksamaan varians dari nilai residual dari satu pengamatan kepengamatan lainnya.
  - 3) Uji Normalitas: untuk menguji data dari variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki distribusi normal.
3. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ), untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

## POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang berjumlah 185 orang. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling. Pengambilan sampel pada penelitian ini sebanyak 36 orang.

## HIPOTESIS

1. H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dari hasil penelitian diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat probabilitas rendah dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan mempunyai hubungan yang kuat dan nilai Cronbach alpha lebih dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dikatakan reliabel.

#### 2. Uji statistik

##### 1) Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil penelitian diketahui hubungan antar variabel cukup besar yaitu sebesar 0,551 (mendekati angkat 1). Dan dari hasil pengujian diketahui nilai adjusted R Square bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,261 (26,1%), sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

##### 2) Uji Signifikan Simultan (uji Statistik F)

Dari uji ANOVA atau  $F_{test}$  didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,195 dengan probabilitas 0,003. Karena  $F_{hitung} 7,195 > F_{tabel} 3,55$  dan probabilitas  $0,003 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 3) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa:

1. Pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), karena nilai  $T_{hitung} 3,789 > T_{tabel} 2,101$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )
2. Pada variabel stres kerja ( $X_2$ ), karena nilai  $T_{hitung} 0,073 < T_{tabel} 2,101$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,942 > 0,05$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

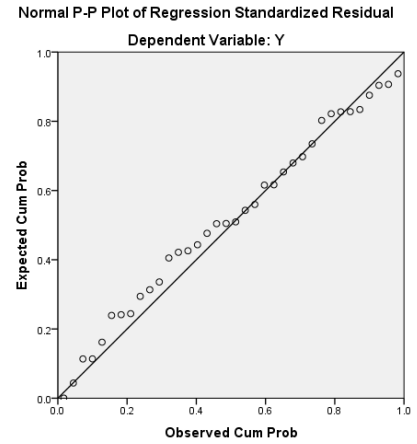
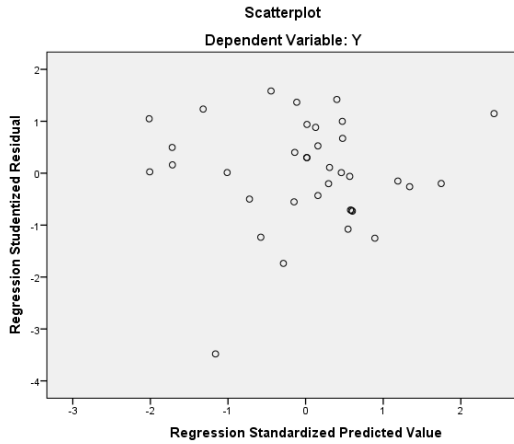
#### 3. Uji asumsi klasik

##### 1) Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan nilai *tolerance* yaitu 0,999, berarti tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 artinya tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan variabel independen yang memiliki nilai  $VIF 1,001 < 5$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

##### 2) Uji heteroskedastisitas

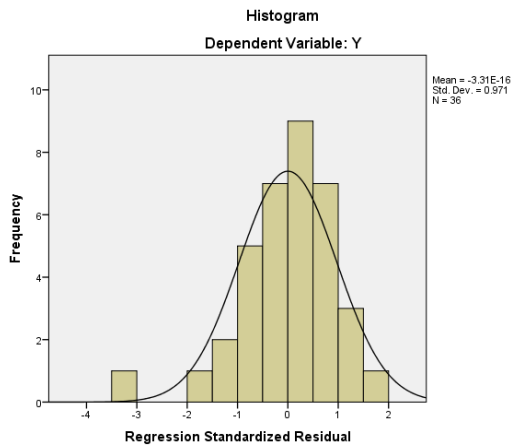
Dari hasil penelitian dikarenakan nilai sig  $0,425 > 0,05$  untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan  $0,065 > 0,05$  untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) maka dapat dipastikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Dan dari gambar scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Dilihat dari tampilan histogram dan normal plot dapat disimpulkan bahwa grafis histogram memberikan pola distribusi normal dan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu besarnya K-S memberikan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, jadi dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

### 3) Uji normalis



### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 15,882 + 0,295X_1 + 0,004X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

e = Standard Error

- 1) Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 15,882 yang menyatakan jika variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) sama dengan nol maka kinerja karyawannya adalah sebesar 15,882
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,295 berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan lingkungan kerja (X1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,295 (29,5%).
- 3) Koefisien X2 sebesar 0,004 berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan stres kerja (X2) sebesar 1% maka berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,004 (0,4%).

## KESIMPULAN

Dari data primer yang diolah dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu, dan pengujian pengujian validitas untuk menyatakan sah tidaknya kuesioner. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas dari data PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan penelitian yang sudah dibahas, maka dapat disimpulkan berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.
2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang. Artinya stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## SARAN

Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang

Lingkungan kerja memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, ini menunjukkan jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram maka akan mempunyai dampak pada kinerja karyawan tersebut, sehingga ada baiknya jika perusahaan terus mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan baik secara fisik maupun tidak.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan peneliti ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Energi Binuang, memperbesar ukuran sampel agar nilai signifikansinya lebih besar dan memakai teknik penelitian dan pengambilan alat analisis yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Abdullah, Ma'ruf. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Effendy, Aidil Amin dan Juwita Ramadani Fitria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.2, No.2, 49-61.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hidayat, Zainul. (2016). Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol. 6 No. 1*, 36-44.
- Isnaini, Khoirunnisa. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi MSDM*, 1-18.
- Julvia, Cristine. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, VOL. 16, NO. 1*, 59-72.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 31 No. 1*, 9-15.
- Prabowo, Lindu. Anwar Sanusi dan Tanto Sumarsono. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Volume 8 Nomor 1*, 24-31
- Rahmawanti, Nela Pimai. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2*, 1-9.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah, Vol. XVII No. 31*, 113-124.
- Sari, Widi Purnama. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen, UDINUS*, 1-12.
- Sipatu, Lindanur. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu. *e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor I*, 147-158.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan ,I Wayan Pasek. I Nengah Suardhika dan I Wayan Suarjana. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *VALUE Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Volume 1 nomor 3*, 106-117.
- Susetyo, Widyanto Eko. Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol. 1 No.1*, 83-93.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan*

*Kewirausahaan, VOL.17, NO. 2, 135-144.*

Syafii, Mochamad dan Tety Lindawati. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. *CEMA ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi Volume 05, Nomor 02, 133-146.*

Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, 41-55.*

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta: Rajawali Pers.