



PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN V KEBUN SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR

Natasha Elladitia Dewanggi

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: natashaelladitia06@gmail.com

Abstract. *This research was conducted at PTPN V Kebun Sei Galuh, Kampar Regency. The purpose of this study was to determine the effect of work stress (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at PTPN V Sei Galuh Gardens, Kampar Regency, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of the HR/General PTPN V Sei Galuh Gardens, Kampar Regency, totaling 35 people. The method of determining the sample in this study using total sampling. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study was quantitative using multiple linear regression tests and data were analyzed using the SPSS program. The results showed that the variables of Job Stress and Work Environment had an effect on Employee Performance both partially and simultaneously. The result of the coefficient of determination is 0.679, this indicates that the variables of work stress and work environment as a whole have an influence of 67.9% on employee performance while the remaining 32.1% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Work Stress, Work Environment and Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini dilakukan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian SDM/Umum PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar yang berjumlah 35 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,679, hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Katakunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan. Kinerja yang belum memadai merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh



suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut pendapat Mangkunegara (2017).

PTPN disebut “perusahaan”, merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia. PTPN V merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun perkembangan dari PTPN II, PTPN IV dan PTPN V di provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di wilayah Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dengan pekerjaan menurut pendapat Beehr & Newman dalam Wijono (2018). Bahwa keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Beberapa gejala yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu hilangnya konsentrasi serta mudah lelah ketika sedang bekerja. Selain itu karyawan sudah mulai jenuh dengan pekerjaannya. Stres kerja tentu tidak timbul begitu saja, stres kerja dapat timbul karena tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan.

Selain faktor stres kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

Labelisasi Halal

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja



tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh yang berjumlah sebanyak 35 orang.

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti yakin dengan variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019). Selain Kuesioner, penelitian juga menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan observasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendapatkan parameter yang valid dan handal. Uji asumsi klasik untuk penelitian ini terdiri dari:

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas digunakan untuk mengetahui pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji *statistik one sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat probabilitas signifikan terhadap variabel. Jika probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel tersebut terdistribusi secara normal.



Tabel 1 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00558294
	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,136
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Kolmogrov Smirnov adalah 0,083. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05 atau 5 %. Oleh sebab itu nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara parsial atau individu terhadap Variabel devenden (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka : H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 2 Uji t

Coefficients ^a						
1	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	39,501	6,128		,829	,409
	Stres Kerja	-,417	,067	-,646	-6,223	,000
	Lingkungan Kerja	,403	,120	,348	3,348	,002

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Stres Kerja. Diketahui t_{hitung} 6,446 > t_{tabel} 2,037 dan Sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar.



2. Lingkungan Kerja. Diketahui $t_{hitung} 3,348 > t_{tabel} 2,037$ dan $Sig\ 0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Uji Simultan (F)

Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk kriteria cocok. Jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok.

Tabel 3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,211	2	158,106	36,994	,000 ^b
	Residual	136,760	32	4,274		
	Total	452,971	34			
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						
b. Predictors : (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, nilai $F_{hitung} 36,994 > F_{tabel} 3,29$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o ditolak karena F_{value} lebih kecil dari pada α dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independent secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependent.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,698	,679	2,067

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS versi 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,679 atau 67,9%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 67,9%. Sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini



Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan $t_{hitung} 6,446 > t_{tabel} 2,037$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Berdasarkan nilai regresi sebesar $-0,417$ membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan ikut menurun. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Eli Zaitun (2021) yang menyatakan stres kerja pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kecenderungan meningkatnya stres kerja mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan $t_{hitung} 3,348 > t_{tabel} 2,037$ dan $Sig\ 0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Berdasarkan nilai regresi sebesar $0,403$ membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian Nur Umi Nainggolan (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} 2,739 > t_{tabel} 2,011$ dan $Sig. 0,009 < 0,05$ maka H_a diterima H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa $F_{hitung} 36,994 > F_{tabel} 3,29$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o ditolak karena F_{value} lebih kecil dari pada α dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,679$ atau $67,9\%$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja sebesar $67,9\%$. Sedangkan sisanya sebesar $32,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tobi Mahendra (2020) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui $F_{hitung} 27,402 > F_{tabel} 3,19$ dengan $Sig. 0,000 > 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,528$ atau $52,8\%$. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar $52,8\%$ terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar $47,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, hasil pengujian variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 6,446 > t_{tabel} 2,037$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hasil pengujian dari variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,348 > t_{tabel} 2,037$ dan $Sig\ 0,002 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dari setiap variabel.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, hasil pengujian Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa $F_{hitung} 36,994 > F_{tabel} 3,29$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran yaitu : jika karyawan mengalami stres dalam bekerja akan mengakibatkan kinerja mereka akan menurun. Maka perusahaan harus dapat mengontrol karyawan tanpa harus menambah tekanan yang dapat menyebabkan tumbuhnya tingkat stres kerja pada karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan memperhatikan kenyamanan ruang kerja karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik lagi.

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti penulis.

6. Referensi

- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Zanafa Publishing
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mahendra, Tobi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau : Pekanbaru
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nainggolan, Nur Umi. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Marihat*

Jurnal Embistek

Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi

<https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>

volume 3 (1), 2024 hal: 316-323



- Kabupaten Simalungun*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : Medan
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Wijono. 2018. *Kepemimpinan dalam preseptif organisasi*. Jakarta Prenadamedia Grup
- Zaitun, Eli. 2021. *Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau : Pekanbaru