

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam

Ade Saktia Finah¹, Sri Afridola²

Program Studi Manajemen Universitas Putera
Batam

e-mail: pb160610012@upbatam.ac.id¹,
sriafridola@puterabatam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah satu departemen karyawan PT Ciba Vision Batam yang berjumlah 288 orang dan penelitian ini digunakan teknik sampel random sampel sehingga dikalkulasikan dengan rumus slovin dengan tingkatan kesalahan 5% menghasilkan sampel sebanyak 167 orang. Pengumpulan data menggunakan koesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastitas), Uji pengaruh (Analisis Regresi linier berganda dan Analisis Koefisien Determinasi) dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F). Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$. Sedangkan variabel kepemimpinan dan stres kerja secara parsial (Uji t) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,557 > 0,05$ dan $0,128 > 0,05$. Secara simultan (Uji t) variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja bersama-sama terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Stress kerja , Kinerja

Abstract

This research was conducted to examine the effect of work environment, leadership and work stress on employee performance at PT Ciba Vision Batam. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population in this study was one department of PT Ciba Vision Batam's employees totaling 288 people and this study used a random sample technique so that it was calculated with the Slovin formula with an error rate of 5% producing a sample of 167 people. Data collection uses questionnaire while data analysis is done using descriptive statistical analysis, Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test (Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroskedastity Test), Influence Test (Multiple Linear Regression Analysis and Determination Coefficient Analysis) and Hypothesis Test (Hypothesis Test) T test and F test). Based on the results of research from data analysis, it can be concluded that partially (t test) work environment variables have a positive and significant effect on employee performance with a value of $0,000 < 0,05$. While the leadership and work stress variables partially (t test) have a negative but not significant effect on employee performance with a value of $0,557 > 0,05$ and $0,128 > 0,05$. Simultaneously (t test) variables of work environment, leadership and work stress, and employee performance. work stress together proved to have a positive but not significant effect on employee performance with a value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: work environment, leadership, work stress, and employee performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dalam manajemen suatu organisasi, sehingga manajemen yang baik diperlukan untuk kelangsungan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu dan lingkungan di mana mereka berada. Membentuk sebuah organisasi tentu saja memiliki tujuan yang telah ditetapkan dan merupakan tugas setiap anggota organisasi untuk mencapainya sesuai kesepakatan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, antara manusia dan

lingkungan ada hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, serta ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai kondisi di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terkandung di lingkungan kerja.

Menurut (Dubrin, 2019: 77) Pengertian Kepemimpinan adalah kekuatan aspirasi, kekuatan antusiasme dan kekuatan moral kreatif, yang mampu mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi sesuai dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara untuk mempengaruhi orang dengan instruksi atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menyebabkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan, kemampuan untuk mencapai kepercayaan diri dan dukungan di antara bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Stres kerja yang terlalu banyak stres dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja sebagai akibatnya, karyawan mengembangkan semua jenis stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaannya. Orang yang mengalaminya bisa menjadi marah, kekhawatiran berlebihan, yang bisa berkembang menjadi tenaga kerja yang sakit fisik dan mental, sehingga tidak bekerja secara optimal.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Triani, 2016: 282) Lingkungan kerja adalah suatu kesatuan ruang yang terdiri dari benda hidup dan benda mati yang mempengaruhi aktivitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendapat ini menjelaskan bahwa ada kesamaan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi aktivitas karyawannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sebagai sarana atau infrastruktur, tentang benda mati dan benda hidup, daya dan keadaan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Menurut (Walsa & Ratnasari, 2016: 41) Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi anggota dalam melakukan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi karyawan mereka dan perlu memotivasi mereka untuk mencapai tujuan dan membantu menciptakan suasana kerja sehingga karyawan dapat menjadi produktif di tempat kerja.

Menurut Charles D. Spielberger (dalam Handoyo, 2016: 193) mengatakan bahwa stres kerja adalah tuntutan eksternal terhadap seseorang, misalnya benda di lingkungan atau stimulus yang secara objektif berbahaya. Stres juga biasanya diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang datang dari luar diri seseorang. Indikator untuk mengukur variabel stres kerja adalah konflik, ambiguitas, beban kerja, dan sumber daya yang tidak mencukupi.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- HI: Lingkungan kerja memengaruhi dan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Ciba Vision Batam.
- H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ciba Vision Batam.
- H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ciba Vision Batam.
- H4: Lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ciba Vision Batam.

C. METODE PENELITIAN

Untuk menentukan jumlah sampel atau sering dinyatakan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkatan kesalahan 5% dengan rumus sebagai berikut:

Rumus slovin

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

Sumber: (Wibowo, 2012) Keterangan :

- n : Besaran sampel
- N : Jumlah populasi
- e : Tingkat kesalahan pengambilan sampel

Teknik pengumpulan Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap memiliki sifat untuk memberikan gambaran tentang suatu situasi atau masalah (Supranto, 2019: 82). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Menurut (Algifari, 2019: 90) Data primer adalah data

yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (tanpa melalui perantara). Data primer dalam penelitian ini adalah data kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017: 55) Data primer adalah data yang secara langsung menyediakan data untuk pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara (wawancara), kuesioner (kuesioner), dan observasi (observasi). Menurut (Sugiyono, 2018: 234) Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reabilitas

Uji Realibitas untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel dan pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara sekali saja dengan alat bantu SPSS 22 uji statistik cronbach alpha (a).

Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	5

Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

Dari hasil Tabel 1 Uji reabilitas didapatkan nilai dari hasil variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai alpa cronbach's adalah $0.693 > 0.60$.sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini reliabel.

Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	5

Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

Dari hasil Tabel 2 Uji reabilitas didapatkan nilai dari hasil variabel kepemimpinan menghasilkan nilai alpa cronbach's adalah $0.626 > 0.60$.sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja

Tabel 3 Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

Dari hasil Tabel 3 Uji reabilitas didapatkan nilai dari hasil variabel stres kerja menghasilkan nilai alpa cronbach's adalah $0.688 > 0.60$.sehingga dapat disimpulkan variabel stres kerja dalam penelitian ini reliabel.

Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

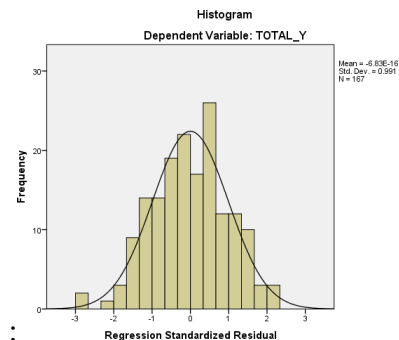
Dari hasil Tabel 4 Uji reabilitas didapatkan nilai dari hasil variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai alpa cronbach's adalah $0.815 > 0.60$. sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *histogram regression residual* dan grafik normal *probability plots* dengan dasar pengambilan keputusan diantaranya :

- a. Pada histogram model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva menyerupai lonceng (*bell shaped*).
- b. Pada diagram normal P-P garis dan pada *regressionstandardized*, keberadaan titik-titik berada pada sekitar garis dan pada scatter plot nampak menyebar, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal (Wibowo, 2012).
- c. hasil ukuran lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian terdistribusi normal.

Hasil uji normalitas grafik histogram dapat dilihat sebagai berikut

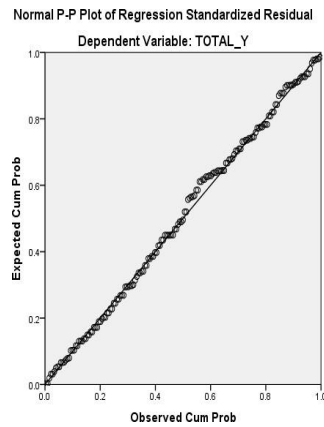


Gambar 1 Hasil Uji Normalitas pada Grafik Histogram

Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

Gambar 4.1 memperlihatkan bahwa kurva yang dihasilkan berbentuk lonceng (bell-shaped curve), maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Tabel 5 Uji Normalitas pada Kolomogrov Smirnov



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		167
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99092266
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.025
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
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: Data diolah, SPSS 22, 2019

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji normalitas menggunakan metode kolomogrov smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas yaitu 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.160	.414		.387	.700
	TOTAL_X1	.006	.035	.026	.182	.856
	TOTAL_X2	.061	.032	.255	1.912	.058
	TOTAL_X3	-.035	.047	-.135	-.735	.463

a. Dependent Variable: ZRE_2

Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

Tabel 7 menunjukkan hasil heterokedastisitas dengan nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,856. Nilai 0.856 tersebut memperlihatkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.491	1.756		3.127	.002		
1 (Constant)	5.491	1.756		3.127	.002		
TOTAL_X1	1.087	.151	.827	7.217	.000	.291	3.441
TOTAL_X2	-.080	.136	-.063	-.588	.557	.335	2.988
TOTAL_X3	-.307	.200	-.226	-1.532	.128	.176	5.682

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

Berdasarkan Tabel 8 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \\
 &= (5,491) + 1,087 + (-0,080) + (-0,307) + e
 \end{aligned}$$

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.367	2.410	2.442

a Predictors: (Constant), Total_Stres Kerja, Total_Kepemimpinan, Total_Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai *adjusted R square* sebesar 0,367 atau 3,67%. Hasil ini menunjukkan bahwa hasil persentase sumbangan variabel independen lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap variabel variabel dependen kinerja karyawan sebesar 3,67%, sedangkan sisanya sebesar 6,33% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.491	1.756		3.127	.002
	TOTAL_X1	1.087	.151	.827	7.217	.000
	TOTAL_X2	-.080	.136	-.063	-.588	.557
	TOTAL_X3	-.307	.200	-.226	-1.532	.128

a. Dependent Variable: Total_Kinerja Karyawan Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

Tabel 11 Hasil Uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.040	3	192.013	33.061	.000 ^b
	Residual	946.678	163	5.808		
	Total	1522.719	166			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Stres Kerja, Total_Kepemimpinan,

c. Total_Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, SPSS 22, 2019

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari hasil uji F adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika menggunakan kriteria kedua $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dilihat pada statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 3, df 2 (n-k-1) atau $167-3-1 = 163$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,66. Maka hasil uji F yaitu $33,061 > 2,66$ yang artinya H_4 diterima. Maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan bersama-sama antara variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.
2. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.
4. Lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Charles D. spielberger (dalam Handoyo, 2016: 193) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Pemerintah Kabupaten Serdang Begada.
- Dubrin, 2019: 77 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Cassia Coop Sungai Penuh.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suhardi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asuaransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Interveling 4(2).
- Triani, 2016: 282) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Cassia Coop Sungai Penuh, 4(2), 2.
- Walsa & Ratnasari, 2016: 41) Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
- Wibowo, A. E. (2012). Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian. Yogyakarta: Gava Media.