

## **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASTON DI PONTIANAK**

**Ferdian**

e-mail : atiinn27@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang terdapat pada Hotel Aston di Pontianak dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh stres terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Penulis menggunakan bentuk penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan melalui studi documenter dan penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Dalam penentuan sampel penulis menggunakan metode *sampling total* atau menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 96 responden. Pada saat pengolahan sebanyak 96 data responden yang diolah, semua kuesioner di kembalikan oleh pihak Hotel Aston Pontianak. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS 22. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif terhadap karakteristik responden pengujian kuesioner dengan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan pengujian model serta analisis regresi berganda.

**KATA KUNCI:** Stres Kerja, Lingkungan Kerja, kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik dengan tujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang baik dan agar dapat mencapai tujuan dari apa yang diinginkan dan puas akan apa yang di kerjakannya.

Di dalam suatu organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, karena tanpa adanya manusia dalam suatu organisasi tujuan yang diinginkan tidak dapat berjalan dan tercapai. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia yang baik adalah mencapai suatu yang diinginkan dan menciptakan kerja sama antara pemimpin perusahaan dan bawahan dalam kemajuan perusahaan.

Dalam hal ini usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan dan kebimbangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, adapun kondisi yang dapat mempengaruhinya misalnya seperti lingkungan dari dirinya sendiri maupun diluar diri seseorang.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan ketidakcocokan dalam lingkungan tersebut seorang pekerja juga dapat mengalami stres kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan dan akan menurunkan kinerja karyawannya dalam suatu perusahaan, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu untuk dapat menciptakan kinerja yang tinggi pada karyawan perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja seorang karyawan dan menempatkan karyawan pada lingkungan yang dapat membuat dirinya merasa nyaman dalam bekerja dan tidak tertekan atau stres dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi akan tampak pada absensi karyawan dan tingkat perputaran karyawan dari perusahaan. (Arestia, 2021).

## KAJIAN TEORITIS

Menurut Mangkunegara (2016:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengawasan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015: 38) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan dan memelihara hubungan kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan serta memperhatikan keadilan.”

Berikut ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

### 1. Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang rumit dan sangat pribadi. Peristiwa yang menyebabkan stres bagi seseorang, terkadang menjadi suatu yang menggembirakan dan menyenangkan bagi orang lain. Stres kerja merupakan bagian dari fungsi pengelolaan dalam sumber daya manusia dan untuk mengetahui lebih jauh tentang stres kerja.

Menurut Hasibuan (2011:204) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Cooper, C dan Straw, A (2002:1) dalam Dr. Wahyudi stres kerja dapat dilihat dalam tiga aspek yaitu :

#### a. Gejala di tempat kerja

Gejala di tempat kerja antara lain kepuasan kerja menurun, rendahnya prestasi kerja, hilangnya vitalitas dan semangat kerja, tidak komunikatif.

#### b. Gejala fisik

Gejala fisik antara lain pernafasan menjadi semakin cepat, mulut dan kerongkongan menjadi kering, kedua tangan menjadi basah oleh keringat, tubuh terasa gerah/panas, otot-otot menjadi tegang, tubuh mengalami gangguan pencernaan, diare, susah buang air besar/sembelit, badan terasa lelah, kepala menjadi sakit/tegang, berkedut (bergetarnya urat-urat pada kelopak mata), perasaan sangat gelisah.

c. Gejala prilaku

Gejala prilaku antara lain tidak termotivasi, lekas marah, sering salah paham, perasaan khawatir, dan sedih, tidak berdaya, gelisah, gagal dalam menjalankan pekerjaan, tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapi, menarik diri dari pergaulan orang lain.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembanya.

Menurut Mardiana (2005:15), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja dalam perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat bekerja disamping menarik dipandang juga di bangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasakan nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.



3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam perusahaan.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik yang di peruntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan Bintoro dalam (mangkunegara 2002:22).

Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu (Robbins, 2006:260) dalam Bintoro :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

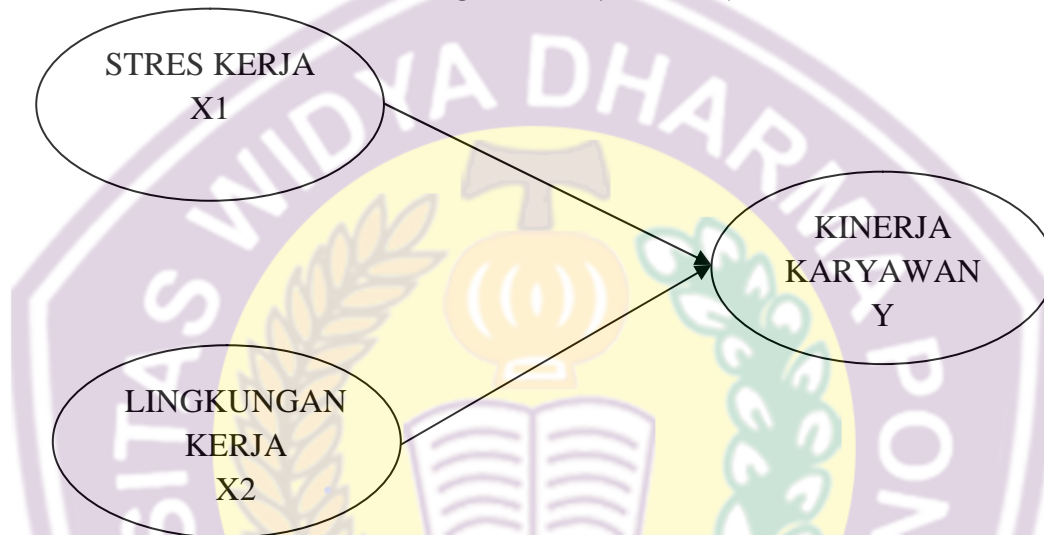
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Dwi Septianto (2010) mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Aldy

Pambudy Wicaksono (2017) mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dra Nuria Erisna MM (2018) mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Communication TDC.

**GAMBAR 1.1**  
**MODEL PENELITIAN**



Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan dari Hotel Aston di Pontianak. Data penelitian yang digunakan berupa data hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 96 responden dengan metode pengambilan *total sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini

menggunakan program aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengujian data kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik sedangkan pengujian model dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan analisis regresi linear berganda.

## PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil dari analisis linear berganda pada stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Berdasarkan hasil pada tabel di bawah ini, maka diperoleh persamaan  $Y = 0,415 + 0,055 X_1 + 0,937 X_2$  di mana nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,055 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,937 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

**TABEL 1**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.415	.910	
X1	.101	.063	.055
X2	.668	.024	.937

a. Dependent Variable: Y1  
Sumber : Data Olahan, 2019



## 2. Analisis Koefisien Determinasi (*R square*)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di bawah ini maka dapat diketahui bahwa sebanyak 96,7 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 3,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**TABEL 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.968	.967	.878

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber : Data Olahan, 2019

## 3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi memiliki nilai 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga model tersebut dapat dinyatakan layak. Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh yaitu sebesar 1408,923 yang lebih besar dari  $F_{tabelb}$  yang diperoleh yaitu sebesar 3,09 sehingga model regresi dapat dinyatakan layak, maka variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

**TABEL 3**  
**UJI F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2172.053	2	1086.027	.000 <sup>b</sup>
	Residual	71.686	93	.771	
	Total	2243.740	95		

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber : Data Olahan, 2019

#### 4. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1.

##### a. Pengujian terhadap variabel stres kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,113 lebih besar dari 0,05 dari hasil ini maka H01 diterima dan menolak hipotesis Ha1 yaitu stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

##### b. Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dari hasil ini maka H02 di tolak dan menerima hipotesis Ha2 yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

**TABEL 4**  
**HASIL UJI t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.415	.910		.457	.649
X1	.101	.063	.055	1.602	.113
X2	.668	.024	.937	27.343	.000

a. Dependent Variable: Y1  
Sumber: Data Olahan, 2019

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak dan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

Penulis menilai bahwa perlu ditingkatkan lagi keseriusan kerja karyawan agar dapat menghasilkan kerja yang maksimal, perlu meningkatkan disiplin bekerja dan kerapian untuk mendukung kerja yang baik dan menghasilkan kerja yang lebih maksimal dan perlu meningkatkan pemanfaatan fasilitas kerja yang ada untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya dan mendukung kegiatan kerja.

Saran yang dapat penulis berikan untuk peneliti atau penulis selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan lagi penelitian ini dan menggunakan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga diharapkan penelitian berikutnya dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aldy Pambudi Wicaksono.”Analisis pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan depot lpg balongan (PT Peramina)”. *Skripsi*. Fakultas ekonomi universitas negeri yogyakarta, 2017.
- Cooper, C, dan Straw, A. *Successfull Stres Management In a Week*. London :Hodde & Stoughton, 2002.
- Dra Nuria Erisna MM.”Analisis pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (PT Golden Communication TDC (Telkomsel Distribution center)”. *Skripsi*. Fakultas ekonomi dan bisnis universitas bandar lampung, 2018.
- Dwi Septianto. “Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ( studi pada PT Pataya Raya Semarang)”. *Skripsi*. semarang: Fakultas ekonomi universitas di ponegoro, 2010.
- Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsep Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.

- Mardiana. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI, 2005.
- Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2008.
- Sugiyono. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2012.

