

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Megahperdana

Aurellia Kusuma Dewi
Universitas Buddhi Dharma
Email : aurelliakd06@gmail.com

ABSTRAK

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah faktor penting didalam organisasi jika dibandingkan dengan faktor sumber daya lainnya, hal ini dikarena segala sumber yang ada didalam perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak dan pengelolanya. Setiap organisasi mempunyai tujuan yaitu mendapatkan laba, namun dengan risiko seminimal mungkin. Untuk itu, perusahaan diharuskan agar memaksimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kondisi faktor-faktor yang ada disekitar karyawan, seperti lingkungan kerja, stress kerja dan juga komunikasi. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan jumlah populasi berjumlah 118 orang karyawan dan sampel yang digunakan adalah 91 orang karyawan. Hasil yang diperoleh setelah dilakukannya penelitian ini, yaitu persamaan linier $Y=6,761+0,208X_1+0,140X_2+0,505X_3$. Variabel bebas pada penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 61,7% terhadap variabel terikat serta 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada hasil uji t, lingkungan kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung $2,235 > t$ tabel $1,98761$ tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$, stress kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung $2,69 > t$ tabel $1,98761$ tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, dan komunikasi (X_3) memperoleh nilai t hitung $4,606 > t$ tabel $1,98761$ tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan pada hasil uji F, F hitung memperoleh nilai F hitung $46,785 > F$ tabel $2,71$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan H_a diterima H_o ditolak atau dapat dijelaskan bawa variabel lingkungan kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Komunikasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah bisnis, hal yang utama untuk diandalkan dan dibutuhkan adalah SDM yang ideal serta memiliki kualitas tinggi. SDM yang memiliki kualitas tentu dapat membangun serta memberikan kontribusi yang baik untuk bisnis tersebut agar terus berkembang dan paling menonjol diantara para pesaing diluar sana. Perusahaan harus mempertahankan SDM yang berkualitas tersebut dengan baik, dengan cara memperhatikan tempat dimana para karyawannya bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan akan melakukan pekerjaan dan kewajibannya, lingkungan kerja yang baik, tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara fisik maupun non fisik. Selain itu Stress kerja juga perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Stress kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang buruk, selain itu stress kerja yang telah berlangsung lama tentu akan membuat turunnya kinerja karyawan tersebut. Selain lingkungan kerja dan stress kerja, komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik, tentu akan memperlancar jalannya pekerjaan karyawan. Namun jika komunikasi kurang baik, tentu akan menghambat kinerja karena adanya *miss communication*.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Chaniari & Sutrina dalam jurnal yang dikutip oleh (Wijaya, 2024), mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan tempat untuk para karyawan menjalankan tugas dan kewajibannya. Suasana kerja yang tenang akan meningkatkan kenyamanan, sehingga karyawan dapat bekerja dan meningkatkan produktivitas dengan optimal.”

Menurut (Christiandi & Hermawan, 2022), mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi proses karyawan menuntaskan segala kewajibannya secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Sress Kerja

Menurut (Hartanto & Wibowo, 2022), mengatakan bahwa :

“Stress kerja adalah suatu kondisi yang dialami seseorang sehingga timbulnya ketegangan yang dapat mempengaruhi kondisi, emosi dan cara berpikir seseorang.

Menurut Aldi dalam jurnal yang dikutip oleh (Kuputri, 2023), mengatakan bahwa :

“Stress kerja merupakan sebuah situasi dimana lingkungan kerja memberikan dampak terhadap tuntutan psikologis serta fisik yang berlebihan pada diri seseorang, sehingga timbulnya kondisi ketegangan yang dapat mendorong adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis.”

Komunikasi

Menurut (Martin & Janamarta, 2023), mengatakan bahwa :

“Komunikasi adalah proses perpindahan informasi yang berasal dari satu orang ke orang lainnya, dengan tujuan untuk mendapatkan sebuah *feedback* dan tujuan sebuah keiatan yang dimengerti.”

Menurut Handoko dalam jurnal yang dikutip oleh (Aldi, 2024), mengatakan bahwa :

“Komunikasi merupakan proses dimana orang-orang bertukar pikiran.”

Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono dalam jurnal yang dikutip oleh (Batangi, 2024), mengatakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan performa yang didapatkan atau dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan tugas serta kewajibannya dalam proses memperoleh tujuan organisasi.”

Menurut Pujiarti dalam jurnal yang dikutip oleh (Natavia, 2023), mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hal utama yang digunakan untuk tercapainya produktivitas, hal ini karena kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut berdasarkan standar yang telah dilakukan. “

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana pada penelitian ini menggunakan metode statistik untuk dilakukan pengolahan dan penganalisaan datanya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh yang berada didalam wilayah yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan yang di butuhkan. Menurut Swarjana dalam jurnal yang dikutip oleh (Setiawan & Sutisna, 2024), mengatakan bahwa :

“Populasi merupakan kumpulan kelompok individu atau subjek yang akan digeneralisasikan dan dijelaskan, memiliki kualitas dan karakteristik yang nanti akan ditentukan oleh peneliti Berdasarkan pada arah penelitian serta hasilnya yang akan diambil kesimpulan.”

Pada penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 118 orang karyawan.

Menurut Sugiyono dalam jurnal yang dikutip oleh (Martin & Janamarta, 2023), menyebutkan :

“Sampel adalah kelompok yang berasal dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama serta dapat mewakili besaran dari populasi tertentu.”

Pada penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{118}{1 + 118 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 118 \times 0.0025}$$

$$n = \frac{118}{1 + 0.295}$$

$$n = \frac{118}{1.295}$$

$n = 91,12$ atau dibulatkan menjadi 91 orang.

Pengumpulan Data

1. Pengumpulan data primer

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik untuk pengumpulan informasi secara langsung, yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan-pernyataan yang akan dijawab oleh responden dengan maksud untuk mendapatkan jawaban yang relevan.

b. Observasi

Observasi adalah teknik untuk mengumpulkan informasi dengan dilakukannya pengamatan secara langsung ke tempat yang akan dilakukannya penelitian untuk mendapatkan data dan informasi.

c. Wawancara

Wawancara adalah proses mengumpulkan data yang dilakukan dengan adanya tanya-jawab lisan, antara peneliti dengan narasumber.

2. Pengumpulan data sekunder

Teknik pengumpulan data-sekunder ini adalah teknik yang dilakukan dengan cara menggali sumber informasi yang sudah ada, atau melakukan penelitian kembali dari penelitian yang sudah dilakukan tanpa perlu dilakukannya wawancara, survey maupun observasi kembali.

Teknik Analisis Data

Analisa data dibutuhkan didalam sebuah penelitian agar memudahkan untuk mengubah dan menjabarkan data yang berupa angka-angka menjadi informasi dan jawaban dari suatu permasalahan. Pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan software aplikasi yaitu pengolah data SPSS versi 18.00. Pada proses analisis data ini menggunakan beberapa pengujian yang terdiri dari, uji frekuensi, uji validitas dan reliabilitas, regresi liner berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T dan Uji F.

Hasil

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam jurnal yang dikutip oleh (Lasahijaya, 2023), menyebutkan :

“Koefisien korelasi determinasi (R^2), digunakan untuk menghitung serta mengevaluasi seberapa banyak kemampuan atau sumbangan dari variabel independent dalam variabel dependen. Nilai rentang pada koefisien determinasi itu 0 sampai dengan 1.”

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.604	3.300

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Menurut data yang ditunjukkan pada tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,617. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja dan komunikasi memiliki pengaruh sebesar 61.7% terhadap kinerja karyawan, dan sebesar 38.3% (100% - 61.7%) dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian dan tidak dibahas pada pembahasan penelitian ini.

Uji T

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.761	2.927		2.310	.023		
Total_X1	.208	.093	.238	2.235	.028	.387	2.582
Total_X2	.140	.059	.171	2.369	.020	.848	1.179
Total_X3	.505	.110	.501	4.606	.000	.371	2.694

a. Dependent Variable: Total_Y

1. Tabel diatas, Variabel Lingkungan kerja (X_1) menunjukkan nilai t hitung $2,235 > t$ tabel $1,98761$ tingkat signifikasi yang dihasilkan yaitu $0,028 < 0,05$. Maka disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
2. Tabel diatas, Variabel Stress Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung $2,369 > t$ tabel $1,98761$ tingkat signifikasi yang dihasilkan adalah $0,020 < 0,05$. Maka disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, variabel stress kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
3. Tabel diatas, Variabel Komunikasi (X_3) memperoleh nilai t hitung $4,606 > t$ tabel $1,98761$ tingkat signifikasi $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1528.796	3	509.599	46.785	.000 ^a
	Residual	947.644	87	10.892		
	Total	2476.440	90			

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Menurut tabal hasil Uji F diatas, diperoleh nilai F hitung $46,785 > F$ tabel $2,71$ dan tingkat signifikasi $0,000 < 0,05$, sehingga kesimpulannya bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau variabel independent yaitu Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis t memperoleh nilai t tabel $2,235 > t$ tabel $1,98929$ dengan nilai signifikasi $0,028 < 0,05$. Maka bisa dinyatakan bahwa H_a diterima H_o ditolak, hal ini berarti pada pengujian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Megahperdana.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t memperoleh nilai t tabel $2,369 > t$ tabel $1,98929$ dengan nilai signifikasi sebesar $0,020 < 0,05$. Maka bisa dinyatakan bahwa H_a diterima H_o ditolak,

- hal ini berarti pada pengujian ini membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Megahperdana.
3. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung $4,606 > t$ tabel $1,98929$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima H_0 ditolak, hal ini berarti pada pengujian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Megahperdana.
 4. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung $46,785 > F$ tabel $2,71$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau pada pengujian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Megahperdana.

REFERENSI

- Aldi, N. (2024). *Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Global Multi Sanjaya)*. 1, 1-7.
- Batangi, V. C. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)*. 1, 1-11.
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 1. No. 3 (2022), 005(8 (27))*, 104-110.
- Hartanto, E., & Wibowo, F. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Dian Bangsa School). *Jesya*, 6(1), 92-101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Kuputri, C. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 106-114.
- Lasahijaya, S. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanichem Tunggal Pertiwi*. 3(1).
- Martin, R., & Janamarta, S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal. *Repository Buddhidharma.Ac.Id*, 2(15), 100.
- Natavia, Y. (2023). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Komunikasi , Budaya Organisasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap*. 3(1).
- Setiawan, D. H., & Sutisna, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari. *EMaBi: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1-10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Wijaya, A. . A. (2024). Nikambi+-+Alvin+Wijaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis - Vol. 3. No. 1 (2024)*, 1.