

# **PENGARUH STRES KERJA, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEC INDONESIA BATAM**

**Ferry Muliadi Manalu**

**ABSTRAK.** Ferry M.Manalu. *Pengaruh Stress Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT TEC Indonesia Batam.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TEC Indonesia Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuisioner sebanyak 88 orang yang bekerja di PT TEC Indonesia Batam dengan menggunakan Pengambilan sampel diambil dengan cara *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden tentang stress kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesis yang diuji adalah uji T dan F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stress kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial,. Pengujian juga menunjukkan bahwa stress kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel konflik kerja, stres kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 84,2% dan sisanya 15,8% % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Stress Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT.** Ferry M.Manalu. *Effect of Work Stress, Work Culture, and Work Environment on Employee Performance at PT TEC Indonesia Batam.* Degree program. Human Resource.

This study aims to analyze the effect of work stress, work culture and work environment on employee performance at PT TEC Indonesia Batam. This study uses a quantitative method with the distribution of questionnaires as many as 88 people who work at PT TEC Indonesia Batam by using a sample taken by simple random sampling. Data collection is done by providing a list of statements to respondents about work stress, work culture, and work environment on employee performance. This study uses multiple linear regression analysis tools. The hypothesis being tested is the T and F test. The test results show that work stress, work culture, and work environment have a positive and significant effect on employee performance partially. Testing also shows that work stress, work culture, and work environment have a significant and simultaneous effect on employee performance. The variables of work conflict, work stress and work discipline are able to explain the variable of employee performance by 84.2% and the remaining 15,8% % are explained by other variables not included in this study.

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

## **PENDAHULUAN**

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang di tuntutan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini

berarti perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal tersebut sumber daya manusia (SDM)

adalah paling utama yang harus di perhatikan perkembangannya karena dengan sumberdaya manusia yang baik akan sangat membantu memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu, perusahaan di tuntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Namun PT TEC Indonesia Batam merasa potensi karyawannya tidak berkembang atau bahkan mengalami pasang surut, setidaknya tidak sebagus ketika mereka diseleksi masuk perusahaan. Beberapa aktivitas karyawan yang ditemui, salah satunya yaitu karyawan tidak mampu menyelesaikan kerjanya dalam waktu kerja harus memaksa karyawan untuk kerja lembur untuk pekerjaan yang sama.

Masalah dari kinerja karyawan yang mengalami penurunan ini menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi. Hasil pengamatan di PT TEC Indonesia Batam. Permasalahan dalam kinerja karyawan sering kali bersumber dari adanya stress kerja karna perbedaan pendapat di dalam lingkungan kerja dan stres kerja berlebihan yang dialami

karyawan diakibatkan tugas atau pekerjaan yang banyak. Terkadang budaya kerja yang tidak sesuai aturan juga menjadi permasalahan vital bagi para karyawan di dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan terhambatnya kinerja yang dihasilkan di PT TEC Indonesia Batam.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan memengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. rendahnya kinerja karyawan di sebabkan karna adanya stres kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt tec indonesia batam. Berdasarkan uraian diatas, ini kemudian mendasari penulis untuk melakukan penelitian mengenai. **“PENGARUH STRES KERJA, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEC INDONESIA BATAM”**

## **LANDASAN TEORI**

### **Stres Kerja**

Mangkunegara (2013: 157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana seseorang merasa tidak nyaman dikarenakan tekanan yang dialami baik

secara fisik maupun psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Stressor atau sumber stres merupakan segala sesuatu yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Dimana stres dapat mempengaruhi perilaku, serta kondisi psikologisnya. Seseorang mengalami stres karena mungkin mendapat tekanan dari dalam lingkungan pekerjaan dan adanya tekanan dari luar lingkungan pekerjaan. Sumber tekanan dalam lingkungan pekerjaan berupa kondisi fisik perilaku, frustrasi, emosional dan lain-lain. Sedangkan sumber tekanan dari luar lingkungan pekerjaan dapat berupa masalah-masalah fisik, karakteristik lingkungan pekerjaan dan lain-lain. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressors. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu on-the-job dan off the-job.

### **Budaya Kerja**

budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi. Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai

pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.. Moeljono dalam Yusran assagaf (2012) mengemukakan bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dipraktikkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi.

### **Lingkungan Kerja**

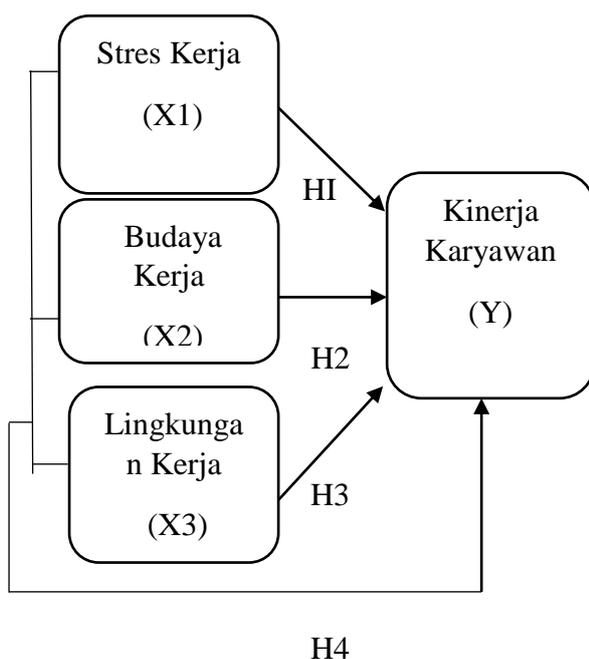
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka

akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015) Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Marwansyah (2016) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Widodo (2015).

### **Kerangka Pemikiran**



### **Hipotesis**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Metode analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain Sugiyono (2013). Dengan metode analisis deskriptif dapat diselidiki fenomena atau kunci permasalahan dari penelitian tersebut. Adapun Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TEC Indonesia Batam.

H2: Diduga Budaya Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TEC Indonesia Batam.

H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TEC Indonesia Batam..

H4: Diduga Stres Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT TEC Indonesia Batam.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Muri Yusuf (2014) populasi merupakan keseluruhan atribut dapat berupa manusia, objek atau kejadian yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan pengertian populasi tersebut Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT TEC Indonesia Batam sebanyak 88 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Sugiyono (2017:81) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT TEC Indonesia Batam..sebanyak 88 orang karyawan.

#### Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010) valid adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Kriteria penentuan validitas suatu instrumen dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  untuk

taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

**Table 4.9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)**

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0.489	0.2096	Valid
X1.2	0.445	0.2096	Valid
X1.3	0.498	0.2096	Valid
X1.4	0.536	0.2096	Valid
X1.5	0.347	0.2096	Valid
X1.6	0.319	0.2096	Valid
X1.7	0.343	0.2096	Valid
X1.8	0.397	0.2096	Valid
X1.9	0.379	0.2096	Valid
X1.10	0.210	0.2096	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X2)**

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0.491	0.2096	Valid

X2.2	0.463	0.2096	Valid
X2.3	0.463	0.2096	Valid
X2.4	0.843	0.2096	Valid
X2.5	0.843	0.2096	Valid
X2.6	0.463	0.2096	Valid
X2.7	0.491	0.2096	Valid
X2.8	0.517	0.2096	Valid
X2.9	0.517	0.2096	Valid
X2.10	0.843	0.2096	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)**

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0.472	0.1966	Valid
X3.2	0.588	0.1966	Valid
X3.3	0.589	0.1966	Valid
X3.4	0.522	0.1966	Valid
X3.5	0.602	0.1966	Valid
X3.6	0.687	0.1966	Valid
X3.7	0.311	0.1966	Valid
X3.8	0.326	0.1966	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0.800	0.2096	Valid
Y.2	0.528	0.2096	Valid
Y.3	0.387	0.2096	Valid
Y.4	0.430	0.2096	Valid
Y.5	0.456	0.2096	Valid
Y.6	0.415	0.2096	Valid
Y.7	0.430	0.2096	Valid
Y.8	0.210	0.2096	Valid
Y.9	0.235	0.2096	Valid
Y.10	0.233	0.2096	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

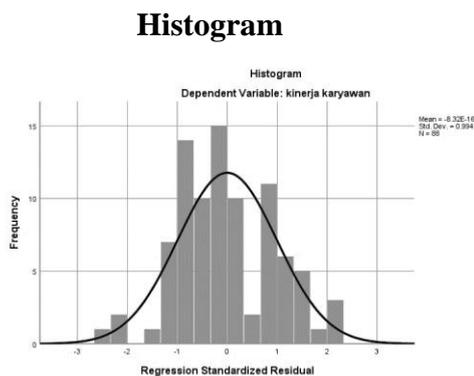
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Stres Kerja	0.886	Reliabel
2	Budaya Kerja	0.673	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0.870	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.862	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.14 memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada semua butir pertanyaan dalam seluruh variabel  $>0.40 - 0.60$  cukup andal sehingga butir-butir pernyataan dalam seluruh variabel dinyatakan reliabel atau cukup andal.

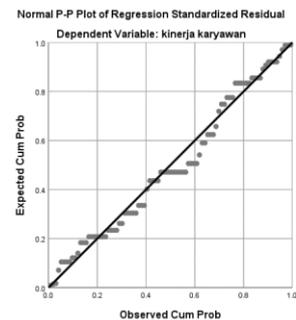
**Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram**



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik *Normal Probability plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini:

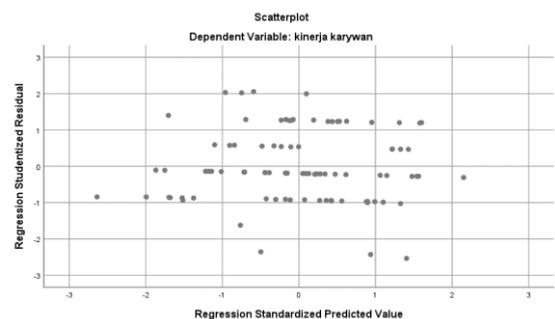
**Hasil Uji Probability plot**  
**Normal P –P Plot of Regression**  
**Standardized Residual**  
**karyawan**



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Hasil pengujian pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot**



Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Hasil pengujian pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa data tidak membentuk pola yang jelas, berarti bahwa titik menyebar diatas dan dibawah angka 0

dan Y. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.884	2.172		1.328	.188
Stres Kerja	.137	.102	.150	1.341	.183
Budaya Kerja	.714	.075	.687	9.549	.000
Lingkungan Kerja	.485	.102	.447	4.744	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.884 + 0,137 (X_1) + 0.714 (X_2) + 0.485 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa konstanta menunjukkan angka 2.884. Hal ini berarti rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 2.884. apabila variabel stres kerja, budaya kerja, lingkungan kerja sama dengan nol (jika variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan dalam persamaan regresi ini).

Koefisien regresi variabel stres kerja 0.137 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel konflik kerja 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.137. Koefisien regresi budaya kerja sebesar 0.714 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel stres sebesar 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.714 Koefisien regresi disiplin kerja 0.485 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.485.

### Hasil Uji Parsial (T-hitung)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.884	2.172		1.328	1.662	.188
Stres Kerja	.137	.102	.150	1.341	1.662	.183
Budaya Kerja	.714	.075	.687	9.549	1.662	.000
Lingkungan Kerja	.485	.102	.447	4.744	1.662	.000

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Berdasarkan uji parsial dengan konstanta = 5% diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

### Hasil Uji Simultan (F-hitung)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.
Regression	687.275	3	229.092	148.668	2.71	.000b
Residual	129.441	84	1.541			
Total	816.716	87				

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai F-hitung > F-tabel atau  $148.668 > 2.71$  dengan signifikansi F sebesar  $0.000^b$  dengan probabilitas  $< 0.05$ . Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang mencakup konflik kerja, stress kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.917 <sup>a</sup>	.842	.836	1.24136

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 25 (2020)

Tabel 4.19 menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0.842 atau 84,2%. Hasil

pengujian ini menunjukkan bahwa 84,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 15,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian analisis statistic dan pembahasan penelitian yang diolah dengan Program SPSS V 25 telah menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT TEC Indonesia Batam dapat disimpulkan bahwa :

#### 1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel stress kerja diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} 2.181 > t_{tabel} 0.2096$ , dengan tingkat Signifikan  $0,000 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT TEC Indonesia Batam, sehingga hipotesis pertama diterima.

#### 2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel budaya kerja diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} 11.687 > t_{tabel} 0.2096$ , dengan tingkat Signifikan  $0,000 <$

0,05. Disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT TEC Indonesia Batam,, sehingga hipotesis kedua diterima.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin diperoleh hasil nilai 5.059 > dari  $t_{tabel}$  0.2096 dengan tingkat Signifikan 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT TEC Indonesia

Batam, sehingga hipotesis ketiga diterima.

### 4. Pengaruh Stres Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai F-hitung (148.668) >  $F_{tabel}$  (2.71) dengan signifikan F sebesar 0.000<sup>b</sup> dengan probabilitas < 0.05 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang mencakup stress kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT TEC Indonesia Batam, sehingga hipotesis keempat diterima.