



# MEMPERKUAT KINERJA KARYAWAN DENGAN MEREDUKSI FAKTOR STRES DAN MEMBANGUN LINGKUNGAN KERJA YANG NYAMAN

Veritia  
Universitas Pamulang, Indonesia  
dosen00822@npam.ac.id

## ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work stress and physical work environment on employee performance at PT. Jet Technology Express (J&T Express) Ciledug Tangerang Drop Center Branch, either partially or simultaneously. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique used saturated sampling where the entire population was used as a sample, in this study there were 55 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results showed that there was a positive influence between work stress and employee performance partially. Where is the simple linear regression equation  $Y = 16.243 + 0.678 X_1$  means that it has a positive effect, the reliability test  $r = 0.948$  is included in the strong category, the coefficient of determination is 48.9% and the remaining 51.1% is influenced by other factors, the t test is  $t_{count} 7.115 > t_{table} 2.00665$  then  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. The results showed that there was a positive influence between the physical work environment and employee performance partially. Where is the simple linear regression equation  $Y = 31.298 + 0.328 X_2$  means that it has a positive effect, the reliability test  $r = 0.881$  is included in the strong category, the coefficient of determination is 20.6% and the remaining 80.4% is influenced by other factors, the t test is  $t_{count} 3.706 > t_{table} 2.00665$  then  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. The results showed that there was a positive influence between the variables of work stress and the physical work environment on employee performance simultaneously, where the multiple regression equation  $Y = 15.932 + 0.805X_1 + 0.125X_2$  means a positive effect, the reliability test  $r = 0.956$  is included in the strong category, the coefficient of determination of 50.1% and the remaining 49.9% which is influenced by other factors, the f test of  $f_{count} 26.134 > f_{table} 3.172$  means that it can be concluded that the variables of work stress and physical work environment have a significant effect on employee performance.

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

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi [1]. Untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang di harapkan oleh organisasi, baik di organisasi yang besar maupun organisasi yang kecil [2]. Organisasi yang mempunyai visi, misi, dan tujuan yang bagus, fasilitas yang lengkap, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan akan sulit untuk bersaing dengan organisasi lain. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai modal utama untuk menjalankan organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi [3].

Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu faktor yang sangat terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan [4]. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi [5]. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Peningkatan



kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT Jet Teknologi Express atau yang dikenal dengan nama J&T Express ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman baik dalam kota, antar kota maupun antar provinsi ini belum dapat menemukan solusi guna menyelesaikan permasalahan tersebut. Berdasarkan observasi di kantor J&T Express Cabang Drop Center Ciledug, peneliti melihat banyaknya barang-barang yang berasal dari setiap kota dan provinsi yang menumpuk disetiap sudut ruangan. Barang tersebut harus disortir satu per satu oleh beberapa orang tenaga kerja sesuai dengan lokasi kurir dalam mengantar barang kepada konsumen. Sebelum berangkat mengantar paket atau barang, kurir harus menyortir lagi barang tersebut sesuai dengan rute terdekat yang akan dijalkannya. Barang yang disortir harus di cek terlebih dahulu agar tidak terjadi kesalahan dalam mengantarkan kepada konsumen. Kemudian barang tersebut dimasukkan ke dalam keranjang tas dan diangkat ke transportasi berupa sepeda motor yang digunakan oleh masing-masing kurir dari pukul 08.00-20.00 WIB. Setelah semua paket siap, para kurir berangkat untuk mengantarkannya sesuai dengan lokasi tiap kurir yang dibagi berdasarkan wilayah kerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja diatas rata-rata dengan pendidikan tinggi atau pengetahuan yang luas menguasai kemampuan dan mampu menjalankan pekerjaan sehari-hari, oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja adalah Stres Kerja, ini dikarenakan semakin baik stres kerja karyawan semakin baik pula kualitas kinerja karyawan tersebut, dengan begitu kinerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga persaingan dengan perusahaan lain dapat diatasi.

Stres kerja merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kinerja karyawan terhadap perusahaan [6]. Setiap individu atau karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi atau baik agar dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun dapat merugikan perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey di atas 20 karyawan, dapat diketahui bahwa pada PT Jet Teknologi Express (J&T Express) Cabang Drop Center Ciledug pada Indikator Lingkungan kerja, Organisasi, Tuntutan Tugas mendapatkan jawaban diatas rata-rata menjawab setuju diatas <50%, Sedangkan di Indikator Individu yang mendapatkan jawaban kurang baik dibawah >50% dan memiliki kecenderungan negatif dari karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal [7]. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman menjalani pekerjaannya dan menjalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif [8, 9]. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik di PT Jet Teknologi Express Cabang Drop Center Ciledug secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai Lingkungan kerja fisik yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti pada pernyataan mengenai tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan tersedia nya tempat ibadah memiliki jawaban yang kurang dari berbagai karyawan, dari 20 hasil survey pada karyawan PT Jet Teknologi Express yang tidak setuju menjawab 13 (65%) dan yang setuju menjawab 7 (35%) dari kesimpulan yang didapat bahwa karyawan merasa belum puas terhadap tersedianya fasilitas di PT Jet Teknologi Express dan menjadi kurang efektif menurut tanggapan karyawan.



## II. LANDASAN TEORI

### Kinerja

Menurut Afandi [10] menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai & Basri dalam Masram [11] menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

### Stres Kerja

Robbins dan Judge dalam Moekijat [12], menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Purba, et al. [13, 14] mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya [15, 16].”

### Lingkungan Kerja

Menurut Sinambela [17] Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya [18]. Menurut Chandra, et al. [19] Adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja

## III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang menjelaskan hubungan korelasional penelitian mendeskripsikan sebuah teori untuk landasan penelitian yang dipadukan dengan hasil survey kuesioner penelitian. PT Jet Teknologi Express (J&T Express) Cabang Drop Center (DC) Ciledug Tangerang yang berlokasi di Jalan Raden Patah No.02 Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, Banten 55 karyawan.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correaltion) lebih besar dari 0,266.

### Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. nilai *Cronbach Alpha* variabel Stres Kerja (X1) adalah 0.948, dan

variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah 0.881, serta variabel Kinerja ( $Y$ ) adalah 0.881 dengan nilai lebih besar dari 0.965, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel

#### Uji Normalitas

Hasil uji regresi menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0.189 lebih besar dari 0.05 dan pada grafik linearitas menunjukkan data berada pada garis linear. Sehingga dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji statistik menunjukkan nilai *tolerance* variabel Stres Kerja sebesar 0,430 dan Lingkungan Kerja Fisik 0,430, dimana nilai dari keduanya kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Stres Kerja sebesar 2,326, serta Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,236. Dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian regresi ini tidak ada multikolonieritas

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji statistik terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta memperlihatkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengidikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Net Profit Margin pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk berdasarkan masukan variabel independent, *Current Ratio*, dan *Debt to Equity Ratio*.

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji regresi Linier Berganda

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	15,932	4,125		3,862	,000
Stres Kerja( $X_1$ )	,805	,145		,8295,550	,000
Lingkungan Kerja Fisik( $X_2$ )	,125	,108		,1721,154	,254

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,932 + 0,805X_1 + 0,125X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 15,932 diartikan bahwa jika variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 15,932 point.
2. Nilai stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,805 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stres kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,805 point.
3. Nilai lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,125 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,125 point.

#### Uji Koefisian Determinasi

Tabel 2. Model Summary Stres Kerja - Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimasi Kesalahan
1	,699 <sup>a</sup>	,489	,479	3,750

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022



Nilai *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,489 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 48,9%, sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 3. Model Summary Lingkungan Kerja Fisik - Kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 <sup>a</sup>	,206		,1914,673

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Nilai *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,206, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 20,6%, sedangkan sisanya sebesar 80,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4. Model Summary Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,482	3,738

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Diperoleh *R-Square* sebesar 0,501 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 50,1% , sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain

#### Uji F (Simultan)

Hasil uji simultan diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 26.134 lebih besar 3.175 dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Keberadaan stres kerja menjadi faktor pengganggu, sedangkan lingkungan kerja positif menjadi faktor positif. Jika keduanya hadir, maka dapat mempengaruhi naik atau turunnya kinerja.

#### KESIMPULAN

Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16.243 + 0,678X_1$  dalam arti pada tingkat Stres Kerja batas waktu tertentu akan meningkatkan Kinerja Karyawan , teori ini didukung oleh Menurut Sondang P. Siagian (2012:301), memiliki tingkat hubungan koefisien determinasi sebesar 48,9%, Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,115 > 2,006$ ). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jet Teknologi *Express*.

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 31,928 + 0,328X_2$  memiliki tingkat hubungan koefisien determinasi sebesar 20,6%, Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,706 > 2,006$ ). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Jet Teknologi *Express*.

Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,932 + 0,805X_1 + 0,125X_2$ . memiliki tingkat hubungan koefisien determinasi sebesar 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} >$   $F_{tabel}$  atau ( $26.134 > 3,175$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jet Teknologi *Express*.



## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353-365.
- [2] Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021, November). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 620-630).
- [3] Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- [4] Saleh, S. Y., Kirana, K. C., & Herawati, J. (2021). PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTALASI PENGOLAHAN AIR LIMBAH SEWON. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 324-332.
- [5] Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925.
- [6] Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 5102-5126.
- [7] Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- [8] Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31-42.
- [9] Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 274-281.
- [10] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [11] Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- [12] Moekijat. (2018). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- [13] Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Purba, P. B., ... & Leuwol, N. V. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- [14] Qurtubi, H. A. (2020). *Perilaku organisasi*. Jakad Media Publishing.
- [15] Suryani, N. K., & SE, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- [16] S uprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.
- [17] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- [18] Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., ... & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Penerbit Insania.
- [19] Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., ... & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.