

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TONGA TIUR PUTRA

Wisnu Bimantoro
Chimajah Noor

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta

ABSTRACT

In the business world 's competition , companies require their employees to give high performance by working very effective and efficient. This condition may cause employee to experience working stress. The objective of this research is to find out the relation between factors that affecting working stress with employee performance of PT.Tonga Tiur Putra. The research shows that there is a low relation from environment factor (0,317) and medium with organization (0,624) to employee performance. However, research shows a high relation between individual factors with employee performance. Futher more, all three factors contribute a medium relation (0,561) to employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha saat ini ditandai dengan tajamnya persaingan, yang kian gencar di segala bidang dalam dunia bisnis. Manusia bekerja tidak saja untuk mendapatkan penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarga, tetapi juga untuk memenuhi tuntutan kemanusiaannya, bahkan untuk memuliakan pribadinya sebagai manusia. Persaingan di lingkungan perusahaan menjadikan individu sulit melepaskan tekanan atau beban tuntutan pekerjaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut maka gangguan kejiwaan menghambat kehidupan mereka. Salah satu bentuk gangguan kejiwaan yang banyak yang banyak dialami masyarakat adalah stres.

Stres sudah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Di zaman yang serba modern saat ini, kemajuan semakin pesat yang diraih manusia di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, telah memberikan kesenangan hidup seperti yang selalu didambakan oleh manusia. Akan tetapi seringkali manusia menjadi hilang kendali, yang membuatnya sulit mencapai ketenangan diri. Pada akhirnya ketidak tenangan membuat manusia mudah terjebak dalam berbagai gangguan emosi, seperti stres, depresi, frustrasi, cemas terhadap sesuatu tanpa sebab yang jelas. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu

kondisi emosional, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan.

Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stresnya, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

PT.Tonga Tiur Putra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang hasil pengolahan laut dan berorientasi padat karya dengan tujuan untuk mengurangi pengangguran di daerah-daerah pedesaan, khususnya pada daerah yang penduduknya nelayan. Keberadaan PT Tonga Tiur bertujuan: (1) Mengadakan perdagangan ekspor dan impor; (2) Sebagai agen, grosir, supplier dan distributor dari bermacam-macam dagangan; (3) Mendirikan dan menjalankan perusahaan-perusahaan dan usaha-usaha di bidang perindustrian umum termasuk pertambangan, perkebunan, kehutanan, pergudangan, percetakan, dan konveksi; (4) Perusahaan dalam bidang jasa, kecuali jasa hukum. Untuk mencapai tujuan tersebut

banyak permasalahan yang dihadapi untuk mampu memanfaatkan peluang pasar ekspor ataupun peluang pasar dalam negeri, ataupun peluang pasar dalam negeri, untuk setiap jenis usaha yang ditekuni.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan menunjukkan kinerja baik amat penting bagi kelancaran hidup perusahaan. Hal tersebut dianggap penting juga oleh pemilik perusahaan yang tentunya mengharapkan laba yang optimal dari kinerja karyawannya, maka patutlah stres yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan mendapatkan perhatian yang serius. Permasalahan timbul apabila stres terjadi dalam waktu yang cukup lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Dalam keadaan seperti ini biasanya individu mengerjakan dengan tidak yakin dan sering berbuat kesalahan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Apakah terdapat pengaruh antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan pada PT Tonga Tiur Putra. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu, dan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tonga Tiur Putra.

Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dari responden. Kuesioner yang digunakan dalam survei ini bersifat tertutup. Populasi pada penelitian ini adalah staf karyawan PT. Tonga Tiur Putra yang berjumlah 45 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang

PEMBAHASAN

Stres

Menurut Terry Gregson (2007:29) stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Inilah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana mengira dapat menangani tuntutan-tuntutan itu.

Deborah Meltzer (2006:154) mendefinisikan stres sebagai: "Suatu tanggapan penyelesaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses

psikologis. Akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis kepada seseorang."

Stres perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera dihindari. Menurut Melayu SP Hasibuan (2002:204) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada kondisi karyawan. Kondisi kerja individu tersebut adalah sebagai berikut: (1). Beban kerja yang sulit dan berlebihan; (2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar; (3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar; (4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja; (5) Balas jasa yang terlalu rendah; (6) Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lainnya.

Beberapa hal yang mengidentifikasi faktor-faktor stres di antaranya adalah faktor lingkungan, organisasional, dan individual yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres. Apakah faktor-faktor ini mengarah ke stres yang aktual tergantung pada perbedaan individual misalnya pengalaman kerja dan kepribadian seperti model stres yang digambarkan di bawah ini

Model Stres Model Tekanan /Stres

Sumber potensial	Konsekuensi	
Faktor lingkungan	Perbedaan individual	Gejala Fisiologis
1. Ketidakpastian ekonomi	1. Persepsi	1. Sakit kepala
2. Ketidakpastian politik	2. Pengalaman kerja	2. Hipertensi
3. Ketidakpastian teknologi	3. Dukungan sosial	3. Penyakit jantung
4. Keyakinan akan kedudukan kontrol		
5. Sikap bermusuhan		
Faktor Organisasi	Gejala Psikologis	Sres yang dialami
1. Tuntutan tugas		1. Kecemasan
2. Tuntutan peran		2. Murung
3. Tuntutan antar pribadi		3. Berkurangnya kepuasan kerja
4. Struktur organisasi		
5. Kepemimpinan organisasi		
6. Tahap pendirian dan kemosotan		
Faktor Individual	Gejala Perilaku	
1. Keluarga dan hubungan	1. Produktivitas	
2. Masalah ekonomi	2. Kemangkiran	
3. Kepribadian	3. Tingkat keluarnya karyawan	

Sumber: Stephen P. Robbins (2003:3780)

Dampak-dampak Stres

Stres mempunyai dampak yang sangat besar bagi kehidupan seseorang baik yang bersifat negatif dan ada yang bersifat positif. Dampak positif stres antara lain terdiri dari motivasi diri, rangsangan untuk lebih keras bekerja, dan semakin meningkatnya produktivitas kerja. Tetapi banyak juga *stressor* yang bersifat mengganggu dan secara potensial berbahaya.

Terry Gregson (2002:363) mengemukakan lima jenis dampak stres, yang meliputi:

- 1. Dampak Subyektif;** Terdiri dari kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- 2. Dampak Serilaku;** Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa, dan gugup.
- 3. Dampak Kognitif;** Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang yang pendek, sangat peka terhadap kritik
- 4. Dampak Psikologis;** Meningkatnya kadar gula P meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan tubuh terasa panas dingin.
- 5. Dampak organisasi;** Kemangkiran, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap organisasi.

Kinerja

Menurut Moehariono (2009:33): "Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

Suyadi (2001:2): mengemukakan: "*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika".

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai suatu proses kesinambungan dari suatu tindakan yang terdiri atas unsur yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai suatu

suatu hasil dari fungsi suatu pekerjaan tertentu yang diinginkan selama suatu periode tertentu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu tolok ukur pencapaian target, tujuan atau sasaran yang menjadi beban tugasnya. Kinerja dipandang sebagai suatu proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hal yang diinginkan. Kinerja yang baik dapat tercapai pada saat karyawan dalam kondisi yang baik pula.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2001:27) faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerja karyawan terdiri dari:

- 1. Efektivitas dan Efisien;** adalah bila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.
- 2. Otoritas dan Tanggung Jawab;** Dalam organisasi yang baik kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja organisasi tersebut. Walaupun kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta harus disertai dengan kapasitas masing-masing peserta organisasi bersangkutan
- 3. Disiplin Karyawan;** adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.
- 4. Inisiatif;** Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif peserta organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa

besar tingkat stres. Terlalu sedikit atau terlalu banyak tuntutan dapat menghalangi kemampuan kita dalam menangani stres secara efektif. Bila tidak ada stres tantangan kinerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Akibatnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim karyawan akan putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan dari pekerjaan.

Variabel dan Metode Analisis Data

Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu faktor lingkungan (X₁), faktor organisasi (X₂), dan faktor individu (X₃), karena ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan satu variabel terikat. adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* yaitu pemilihan sampling secara sengaja yang terdiri dari staf karyawan PT.Tonga Tiur Putra

Metode Analisis Data yang digunakan adalah: (1) Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan; (2) Korelasi ganda untuk mengetahui hubungan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X₁ (faktor lingkungan) , variabel X₂ (faktor organisasi), dan variabel X₃ (faktor individu) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Selanjutnya melihat butir itu *valid* atau tidak *valid* digunakan patokan 0,3 dan dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Bila angka korelasi yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*

berada di bawah 0,3 atau bertanda *negative* (-) maka dinyatakan tidak *valid* (gugur). Sebaliknya bila angka korelasinya di atas 0,3 maka dinyatakan *valid*.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Split Half* dari Spearman Brown.

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara masing-masing variabel bebas (faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel bebas (faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Pengambilan Sampel

Untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang akan diteliti digunakan tingkat signifikan 5%. Dengan menggunakan rumus Slovin:

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

diperoleh nilai n= 40

Identitas Data Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	83,33
2	Perempuan	11	16,67
Jumlah		40	100

Sumber: PT.Tonga Tiur Putra

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa laki-laki sebanyak 83,33% dan perempuan sebanyak 16,67%.

b. Usia Responden

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 25	24	70
2	26 - 30	8	6,67
3	31 - 35	5	10
4	36 - 40	3	3,33
Jumlah		40	100

Sumber: PT.Tonga Tiur Putra

c. Pendidikan Responden

Tabel 3. Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	2	3,33
2	D -1	5	6,67
3	D -3	5	6,67
4	S -1	28	83,33
Jumlah		40	100

Sumber: PT.Tonga Tiur Putra

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang terbanyak adalah S1 (83,33%), kemudian D-1 dan D-3 (6,67%) dan SLTA (3,33%)

Pengukuran Validitas dan Realibilitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel X₁ (faktor lingkungan), variabel X₂ (faktor organisasi), dan variable X₃ (faktor individu) dengan variable Y (kinerja karyawan) apakah ada keselarasan antar butir. Selanjutnya melihat butir itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan total. Bila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid sehingga perlu diperbaiki atau dibuang karena tidak selaras dengan butir lain. Jika nilai korelasi di atas 0,3 maka butir instrumen tersebut valid.

Dari hasil pengolahan data instrumen faktor lingkungan (X₁) didapatkan satu angka di bawah 0,3 yaitu sebesar 0,13, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak *valid*. Pengolahan data instrument faktor organisasi (X₂) didapatkan satu angka dibawah 0,3 yaitu sebesar 0,02, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.Pengolahan data instrument faktor individu (X₃) didapatkan 2 angka di bawah 0,3 yaitu sebesar 0,11 dan 0,10, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.Pertanyaan yang tidak valid adalah pertanyaan nomor 5,14, 21, dan 29.

Uji Realibilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tehnik belahan dua (Split Half). Rumus yang digunakan adalah:

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Correlations

		Total Skor Belahan Genap	Total Skor Belahan Ganjil
Total Skor	<i>Pearson Correlation</i>	1	.648*

Belahan Genap	Sig.(2-tailed)		.058
N		20	20
Total Skor	<i>Pearson Correlation</i>	.648*	1
Belahan Ganjil	Sig.(2-tailed)	.058	
N		20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS

Dari hasil uji realibilitas dengan menggunakan tehnik belah dua (*Split Half*) dari Spearman Brown diperoleh $r_i = 0,786$. Hal ini berarti bahwa realibilitas untuk keseluruhan data adalah 0,786 dan data tersebut sudah *reliable* (konstan/tetap). Hasil r tabel (0,648) , dari hasil r hitung (0,786) maka instrumen tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan, variabel organisasi, dan variabel individu secara individual (parsial) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5 A berikut:

Tabel 5 A. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	31,611	,778		40,625	,000
Zscore(LING)	,795	,866	,158	,917	,364
Zscore(ORG)	3,138	,856	,6233	,668	,001
Zscore(Ind)	1,073	,539	,213	1,992	,052
ABSdes_lin	1,680	1,062	,2491	,582	,120
ABSdes_org	-1,021	1,031	-,132	-,991	,327

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS

Hasil koefisien faktor lingkungan sebesar 0,795, ini berarti setiap perubahan faktor lingkungan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,795. Nilai t hitung sebesar 0,917 pada tingkat signifikansi 0,364 yang berarti tidak signifikan karena lebih besar dari 0,05. Sehingga dari hasil uji t dapat dikatakan bahwa faktor lingkungan secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi organisasi sebesar 3,138 menyatakan bahwa setiap perubahan faktor organisasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,138. Nilai t hitung sebesar 3,668 pada tingkat signifikansi 0,001 yang berarti signifikan karena lebih rendah dari 0,05. Sehingga dari hasil uji t dapat dikatakan bahwa variabel organisasi secara individual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi individu sebesar 1,073 menyatakan bahwa setiap perubahan faktor individu sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,073. Nilai t hitung sebesar 1,992 pada tingkat signifikansi 0,052 yang berarti signifikan karena sama dengan 0,05. Sehingga dari hasil uji t dapat dikatakan bahwa variabel individu secara individual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Ganda

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel 5 B, berikut:

Tabel 5 B. Correlation

		Kinerja	Faktor		
			Lingkungan	Organisasi	Individu
Pearson	kinerja	1.000	.317	.624	.742
Correlation	faktor lingkungan	.317	1.000	.027	.019
	faktor organisasi	.624	.027	1.000	.069
	faktor individu	.742	.019	.069	1.000

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat tabel interpretasi dari masing –masing faktor maupun interpretasi dari pengaruh ketiga faktor seara bersama-sama sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi

Variabel	r hitung	Interpretasi
Pengaruh faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan	0,317	Rendah
Pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan	0,624	Sedang
Pengaruh faktor individu terhadap kinerja karyawan	0,742	Kuat
Pengaruh faktor lingkungan, organisasi, dan individu secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan	0,561	Sedang

a. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari variabel pengaruh faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,317. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai interpretasi yang rendah di antara variabel lainnya.

b. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari variabel pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,624. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai interpretasi yang sedang diantara variabel lainnya.

c. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari variabel pengaruh faktor individu terhadap kinerja karyawan

adalah sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai interpretasi yang kuat di antara variabel lainnya.

d. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari variabel pengaruh faktor lingkungan, organisasi, dan individu terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut dan pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki interpretasi yang sedang.

Hasil Pengujian Hipotesis Antar Varibel

1. Uji Hipotesis Pengaruh Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan hipotesa:

$H_0 : p = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan terhadap lingkungan kerja karyawan)

$H_1 : p \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan)

Hasil yang diperoleh t hitung (2,171) > t tabel (2,024) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan hipotesa:

$H_0 : p = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan)

$H_1 : p \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan)

Hasil yang diperoleh t hitung (6,299) > t tabel (2,024) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan hipotesis:

$H_0 : p = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan)

$H_1 : p \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan)

Hasil yang diperoleh t hitung (10,177) > t tabel (2,024) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis Pengaruh Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, dan Faktor Individu Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan hipotesis:

H₀ : $p = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan)

H₁ : $p \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan)

Hasil yang diperoleh F hitung (8,467) > F tabel (2,83) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Setiap perubahan faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang rendah antara faktor lingkungan dan pengaruh yang sedang antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor

3. Sedangkan faktor individu mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

4. Faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu berengaruh secara bersama-sama yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Saran-Saran

1. Perlu adanya perbaikan kondisi individu agar karyawan dapat termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
2. Perlu menanamkan rasa memiliki bersama (*sense of belonging*) kepada semua karyawan bahwa perusahaan ini milik bersama untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2009
Gregson, Terry, *Life Without Stress*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2007
J.Siamnjuntak Payaman,, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2009
Meltzer Deborah, *Strategi Mengelola Stres*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2006
Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2009
Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi*, Indeks Gramedia Group, Jakarta, 2003
Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2004
[http://www. Google.co.id](http://www.Google.co.id)

**KEMAMPUAN DALAM
MENGELOLA PIKIRAN
SECARA BAIK
DAPAT TERHINDAR
DARI STRES**