

PENGARUH STRES, LINGKUNGAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI

Yusi Kurniawati¹, Bambang Agus Sumantri², Suhardi³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
yusikurnia597@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 07/06/2022

Tanggal Revisi : 02/07/2022

Tanggal Diterima : 12/07/2022

Abstract

This research is motivated by the existence employees working more than 8 hours due to the many tasks given. Unfavorable work environment, and job satisfaction is less than optimal at PT Pos Indonesia Kediri. This study aims to analyze the effect of stress, environment and job satisfaction partially or simultaneously on the performance of employees of PT Pos Indonesia Kediri. This study uses a quantitative approach to causality. The number of respondents was 56 with a random sampling technique. The data analysis method used multiple linear regression with the help of the SPSS version 23 application. The results showed that there was a significant effect on the variables of stress, environment, and job satisfaction partially or simultaneously on the performance of PT Pos Indonesia Kediri employees. It is expected that PT Pos Indonesia Kediri to pay attention to stress, environment and job satisfaction so that employee performance results increase.

Keywords: Stress, Environment, Satisfaction, Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya karyawan bekerja lebih dari 8 jam dikarenakan banyaknya tugas yang diberikan. Lingkungan kerja kurang kondusif, serta kepuasan kerja yang kurang optimal di PT Pos Indonesia Kediri. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stres, lingkungan dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kasualitas. Jumlah responden sebanyak 56 dengan teknik *sample random sampling*. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel stres, lingkungan, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Diharapkan PT Pos Indonesia Kediri untuk memperhatikan stres, lingkungan dan kepuasan kerja agar hasil kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci: Stres, Lingkungan, Kepuasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan yang bergerak pada sektor jasa pengiriman barang, khususnya di Indonesia. Perusahaan-perusahaan tersebut seperti JNE, TIKI, PT Pos Indonesia, J&T, dan DHL yang terus bersaing guna mendapatkan pelanggan. Tingginya permintaan pengiriman barang di Indonesia menyebabkan adanya persaingan perusahaan, sehingga perusahaan dituntut memiliki kinerja karyawan yang berkualitas agar perusahaan tetap berjalan lancar dan memiliki predikat tertinggi. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam organisasi karena kinerja karyawan bisa menjadi tingkat kemenangan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya [1]. Produktivitas yang berkualitas akan memberikan kinerja karyawan yang bermutu di mana proses kinerja karyawan yang akan menguntungkan perusahaan[2]. Kinerja karyawan sangat tergantung pada keadaan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan yang menurun akan berdampak pada perusahaan atau organisasi tersebut [3].

Stres kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, karena kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan sekitar yang membuat orang merasa nyaman dalam bekerja [4]. Kepuasan kerja juga sangat erat kaitannya dengan kinerja. Ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaannya, maka dapat memaksimalkan kinerja karyawan tersebut [5].

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [6]. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, maka karyawan diharuskan bekerja secara maksimal, dengan diberikannya beban kerja yang banyak dan berat bisa menyebabkan karyawan tersebut mengalami tekanan, kelelahan, dan akan merasa bosan serta kehilangan kreativitasnya hal tersebut dapat mengakibatkan stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya [7]. Stres kerja dalam perusahaan tidak hanya terjadi karena tugas yang diberikan terlalu banyak, stres kerja juga dapat timbul dari faktor lingkungan perusahaan. Karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan ketika mereka melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya [8]. Jika kondisi lingkungan kerja baik, maka karyawan akan merasakan perasaan puas saat bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan [9]. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja [10]. Perusahaan yang terkena dampak ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat berpengaruh negatif bagi perusahaan. Kerugian langsung yang nyata adalah demoralisasi dan gangguan layanan organisasi internal dan eksternal, tindakan mogok kerja serta berbagai jenis perilaku negatif lainnya mungkin dapat terjadi.

Penulis memilih PT Pos Indonesia Kediri sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jl. Mayor Jend. Sungkono No. 32, Pocanan, Kota Kediri, Jawa Timur 64123. dalam Penelitian pada PT Pos Indonesia Kediri penulis menemui adanya karyawan yang bekerja melebihi jam batas kerja normal yaitu karyawan bekerja selama 11 jam, dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan harus dituntaskan pada hari itu juga (lembur), apabila hal tersebut terjadi secara terus menerus karyawan akan merasa kelelahan dan biasa mengalami stres kerja. Pada PT Pos Indonesia Kediri lingkungan kerja memiliki suasana kurang kondusif dikarenakan banyaknya barang paket, surat resi, portepel yang tidak tertata dengan rapi dan kurangnya tempat wadah penyimpanan, sehingga cenderung mengganggu pekerjaan karyawan.

Masalah lain terdapat pada kepuasan kerja di mana karyawan selalu dituntut untuk bekerja dengan hasil yang maksimal dan banyaknya pekerjaan yang harus dituntaskan. Apabila hal tersebut berlangsung secara terus menerus menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang efektif yang dikarenakan karyawan mengalami sebuah tekanan dalam pekerjaan yang dikarenakan faktor stres kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kurangnya tempat penyimpanan barang serta kurangnya kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hasil pekerjaan karyawan menjadi kurang efisien.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitrianingrum dan Sumantri, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [11], namun penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [12].

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fakhrurozi dan Pragiwani, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [13], namun pada penelitian yang dilakukan oleh Hartati et al., lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [14].

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Wiradirga dan Arfah, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [15]. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kristine, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [16].

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiradirga dan Arfah, secara simultan stres, lingkungan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [15]. Berbeda dengan penelitian Anivarseri dan Sanjaya, stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [17]. Dari uraian tersebut penulis harus meneliti kembali pengaruh stres, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres, lingkungan dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif kasual. Karyawan PT Pos Indonesia Kediri sebagai subjek penelitian. Responden berjumlah 56 dengan teknik sampel *random sampling*. Pengembangan instrument penelitian ini dengan menggunakan angket kuesioner.

Indikator stres kerja meliputi tuntutan tugas dengan item pernyataan karyawan harus melakukan banyak pekerjaan pada waktu yang sama, tuntutan peran dengan item pernyataan karyawan mempunyai tuntutan peran (pekerjaan yang melampaui batas jam kerja), tuntutan antar pribadi dengan item pernyataan keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kerja dikantor, struktur organisasi dengan item pernyataan proses yang tumpang tindih dalam struktur organisasi menjadi ketidaknyamanan di tempat kerja, dan kepemimpinan gaya kepemimpinan di perusahaan memberikan suasana menjadi tegang dan cemas.

Indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan dengan item pernyataan pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu menyelesaikan pekerjaan, warna dengan item pernyataan tata warna di tempat kerja memberikan efek kenyamanan, udara dengan item pernyataan udara yang terlalu dingin dan panas memengaruhi saat bekerja, dan suara dengan item pernyataan suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.

Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan dengan item pernyataan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, upah dengan item pernyataan karyawan dibayar dengan upah yang adil dan wajar berdasarkan tugas yang diberikan, promosi dengan item pernyataan setiap karyawan memiliki kesempatan pengembangan yang sama, pengawas dengan item pernyataan pengawas di tempat kerja selalu memberikan perintah atau instruksi saat melakukan pekerjaan, dan rekan kerja dengan item pernyataan karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang menawarkan dukungan yang memadai.

Indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas hasil kerja dengan item pernyataan karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai target yang ditentukan, kualitas hasil kerja dengan item pernyataan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan kesesuaian, kerapian dan kelengkapan yang telah ditetapkan perusahaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dengan item pernyataan karyawan dapat melakukan tugasnya dengan benar tanpa membuang waktu, tenaga dan uang, disiplin dengan item pernyataan karyawan memiliki sikap taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, inisiatif dengan item pernyataan karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, ketelitian dengan item pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan teliti, kepemimpinan dengan item pernyataan karyawan dapat mempengaruhi, mengarahkan, memberi motivasi serta menawasi karyawan lain agar dapat menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan, kejujuran dengan item pernyataan karyawan jujur dengan diri mereka sendiri, dengan teman juga dengan pemimpin, dan kreativitas dengan item pernyataan karyawan dapat memberi ide baru atau inovasi saat memecahkan suatu masalah dalam dunia kerja.

Analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis merupakan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini, dengan menggunakan program SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berikut uraian hasil angket penelitian:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	53,6
Perempuan	26	46,4
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan responden laki-laki 30 orang atau 53,6%, sedangkan perempuan 26 atau 46,4% dari total 56 responden.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	persentase
20-29	3	5,4
30-39	21	37,5
40-49	19	33,9
50-59	13	23,2
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden berusia 20-29 sebanyak 3 atau 5,4%, responden berusia 30-39 sebanyak 21 atau 37,5%, responden berusia 40-49 sebanyak 19 orang atau 33,9% dan responden berusia 50-59 atau 13 atau 23,2% dari total 56 responden.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Persentasi
Karyawan Tetap	10	17,9%
Karyawan Kontrak	29	51,8%
Karyawan Kemitraan	17	30,4%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Hasil dari perhitungan pada tabel 3 diketahui, dalam penelitian ini responden yang merupakan karyawan tetap berjumlah 10 atau 17,9%, karyawan kontrak berjumlah 29 atau 51,8% dan karyawan kemitraan berjumlah 17 atau 30,4% dari keseluruhan karakteristik 56 responden.

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel stres, lingkungan dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Tabel 4 menunjukkan data untuk variabel stres kerja.

Tabel 4 Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	20	35,7	36	64,3	-	-	-	-	-	-
X1.2	13	23,2	42	75,0	1	1,8	-	-	-	-
X1.3	7	12,5	29	51,8	19	33,9	1	1,8	-	-
X1.4	11	19,6	43	76,8	2	3,6	-	-	-	-
X1.5	16	28,6	36	64,3	3	5,4	1	1,8	-	-

Sumber : Data primer diolah 2022

Hasil perhitungan dari tabel 4 diketahui pernyataan pertama tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 36 atau 64,3%, artinya karyawan harus melakukan banyak pekerjaan pada waktu yang sama. Pernyataan kedua tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 42 atau 75,0%, artinya karyawan mempunyai tuntutan peran (pekerjaan yang melampaui batas jam kerja). Pernyataan ketiga tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 29 atau 51,8%, artinya keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kerja dikantor. Pernyataan keempat tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 43 atau 76,8%, artinya proses yang tumpang tindih dalam struktur organisasi menjadi ketidaknyamanan di tempat kerja. Pernyataan kelima tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 36 atau 64,3%, artinya gaya kepemimpinan di perusahaan memberikan suasana menjadi tegang dan cemas.

Berikut tabel 5 deskripsi data variabel lingkungan kerja:

Tabel 5 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	46	82,1	10	17,9	-	-	-	-	-	-
X2.2	43	76,8	12	21,4	1	1,8	-	-	-	-
X2.3	34	60,7	20	35,7	2	3,6	-	-	-	-
X2.4	40	71,4	15	26,8	1	1,8	-	-	-	-

Sumber : Data primer diolah 2022

Hasil perhitungan dari tabel 5 diketahui pernyataan pertama tanggapan responden dominan terhadap jawaban sangat setuju dengan frekuensi 46 atau 82,1%, artinya pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan kedua tanggapan responden dominan pada jawaban sangat setuju dengan frekuensi 43 atau 76,8%, artinya tata warna di tempat kerja memberikan efek kenyamanan. Pernyataan ketiga tanggapan responden dominan pada jawaban sangat setuju dengan frekuensi 34 atau 60,7%, artinya udara yang terlalu dingin dan panas memengaruhi saat bekerja. Pernyataan keempat tanggapan responden dominan pada jawaban sangat setuju dengan frekuensi 40 atau 71,4%, artinya suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.

Berikut tabel 6 deskripsi data variabel kepuasan kerja:

Tabel 6.1 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja

	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	13	23,2	42	75,0	1	1,8	-	-	-	-
X3.2	7	12,5	29	51,8	19	33,9	1	1,8	-	-
X3.3	11	19,6	43	76,8	2	3,6	-	-	-	-
X3.4	16	28,6	36	64,3	3	5,4	1	1,8	-	-
X3.5	9	16,1	46	82,1	1	1,8	-	-	-	-

Sumber : Data primer diolah 2022

Hasil perhitungan dari tabel 6 diketahui pernyataan pertama tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 42 atau 75,0%, artinya tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan. Pernyataan kedua tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 29 atau 51,8%, artinya karyawan dibayar dengan upah yang adil dan wajar berdasarkan tugas yang diberikan. Pernyataan ketiga tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 43 atau 76,8%, artinya Setiap karyawan memiliki kesempatan pengembangan yang sama. Pernyataan keempat tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 36 atau 64,3%, artinya pengawas di tempat kerja selalu memberikan perintah atau instruksi saat melakukan pekerjaan. Pernyataan kelima tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 46 atau 82,1%, artinya karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang menawarkan dukungan yang memadai.

Berikut tabel 7 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan:

Tabel 7 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

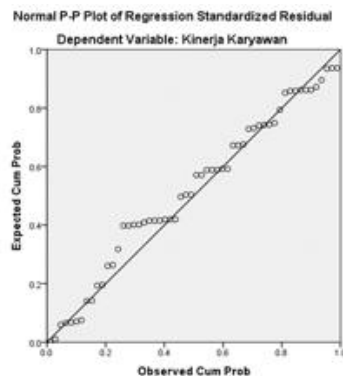
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
y.1	20	35,7	36	64,3	-	-	-	-	-	-
y.2	13	23,2	42	75,0	1	1,8	-	-	-	-
y.3	7	12,5	29	51,8	19	33,9	1	1,8	-	-
y.4	11	19,6	43	76,8	2	3,6	-	-	-	-
y.5	16	28,6	36	64,3	3	5,4	1	1,8	-	-
y.6	9	16,1	46	82,1	1	1,8	-	-	-	-
y.7	4	7,1	39	69,6	10	17,9	3	5,4	-	-
y.8	19	33,9	37	66,1	-	-	-	-	-	-
y.9	7	12,5	32	57,1	17	30,4	-	-	-	-

Sumber : Data primer diolah 2022

Hasil perhitungan dari tabel 7 diketahui pernyataan pertama tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 36 atau 64,3%, artinya karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai target yang ditentukan. Pernyataan kedua tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 42 atau 75,0%, artinya karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan kesesuaian, kerapian dan kelengkapan yang telah ditetapkan perusahaan. Pernyataan ketiga tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 29 atau 51,8%, artinya karyawan dapat melakukan tugasnya dengan benar tanpa membuang waktu, tenaga dan uang. Pernyataan keempat tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 43 atau 76,8%, artinya karyawan memiliki sikap taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Pernyataan kelima tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 36 atau 64,3%, artinya karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. Pernyataan keenam tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 46 atau 82,1%, artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan teliti. Pernyataan ketujuh tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 39 atau 69,6, artinya karyawan dapat mempengaruhi, mengarahkan, memberi motivasi serta menawasi karyawan lain agar dapat menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan. Pernyataan kedelapan tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 37 atau 66,1%, artinya karyawan jujur dengan diri mereka sendiri, dengan teman dan dengan pemimpin. Pernyataan kesembilan tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 32 atau 57,1%, artinya karyawan dapat memberi ide baru atau inovasi saat memecahkan suatu masalah dalam dunia kerja.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas terdapat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber : Output IBM SPSS versi 23

Gambar 1 merupakan hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa semua data tersebar dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, variabel terdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stres Kerja	.120	8.312
Lingkungan Kerja	.923	1.083
Kepuasan Kerja	.124	8.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output IBM SPSS versi 23

Tabel 8 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10, dan semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau 10%. Maka penelitian ini bebas dari kesalahan multikolinearitas.

Berikut tabel 9 hasil uji autokolerasi:

Tabel 9 Hasil Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.922 ^a	.851	.842	1.155	1.131

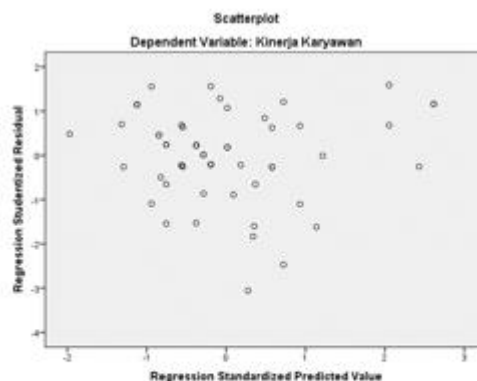
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output IBM SPSS versi 23

Tabel 9 menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,131 yang dibandingkan dengan nilai tabel dengan sampel 56 (n) dan nilai signifikan 5% dengan 3 variabel (K = 3), dan tabel Durbin Waston diberi batas atas (du) 1.6830, batas bawah (dl) 1.4581. Menggunakan rumus $4-dl = 4-1,4581 = 2,5419$ dan $4-du = 4-1,6830 = 2,317$, hasilnya adalah $1,6830 < 1,131 < 2,317$. Jadi tidak ada autokorelasi dan uji asumsi klasik terpenuhi.

Berikut gambar 2 Uji Heteroskedastiditas:



Gambar 2 Uji Heteroskedastiditas

Sumber : Output IBM SPSS versi 23

Gambar 2 menunjukkan bahwa pola gambar tidak jelas dan semua data tersebar diatas dan bawah pada angka 0 sumbu y. Artinya heteroskedastisitas tidak terjadi dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda terdapat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1.199	2.563
Stres Kerja	.558	.257
Lingkungan Kerja	.247	.115
Kepuasan Kerja	.947	.253

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS versi 23

Tabel 10 menunjukkan bahwa konstanta 1,199 artinya semua variabel bebas mempunyai hubungan yang positif dengan variabel terikat. Variabel stres kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,558, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,247 dan variabel kepuasan kerja memiliki koefisien 0,947. Artinya setiap kenaikan dari masing-masing variabel meningkat positif sebesar 1 (satuan), maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar nilai koefisien dari masing-masing variabel, jika variabel lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 berikut menunjukkan hasil koefisien determinasi:

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
				of the Estimate	
1	.922 ^a	.851	.842	1.155	1.131

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output IBM SPSS versi 23

Tabel 11 menunjukkan *Adjusted r square* yang disesuaikan memiliki nilai 0,842. Dengan demikian besarnya stres, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 84,2%, berarti ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 15,8% tetapi tidak dibahas pada penelitian ini.

Uji-t (Parsial)

Berikut tabel 12 hasil uji-t (parsial) dengan dibandingkan nilai sig 0,05:

Tabel 12 Hasil Uji-t (Parsial) Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.468	.642
Stres Kerja	2.173	.034
Lingkungan Kerja	2.149	.036
Kepuasan Kerja	3.737	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output IBM SPSS versi 23

Hasil tabel 12 secara umum diketahui, nilai t tabel pada variabel stres, lingkungan dan kepuasan kerja lebih besar dari t hitung yaitu 2,003, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya H₀ ditolak, H_a diterima maka variabel stres, lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-F (Simultan)

Berikut tabel 13 hasil uji-f (simultan) dengan dibandingkan nilai sig 0,05:

Tabel 13 Hasil Uji-F (Siultan)
ANOVA^a

Model	F	Sig.
Regression	98.735	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 23

Tabel 13 menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05. Artinya H_a diterima, H₀ ditolak, sehingga secara bersamaan variabel stres, lingkungan dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Dengan tingginya stres kerja pada diri karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Fakhnurozi dan Pragiwani, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan [13].

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Meningkatnya kinerja karyawan apabila lingkungan di tempat kerja memiliki suasana yang aman dan nyaman. Penelitian ini sependapat dengan Etty Siswati yang mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [18].

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Meningkatnya kinerja karyawan apabila semua karyawan merasakan kepuasan saat bekerja. Penelitian ini sejalan dengan Wiradirga dan Arafah yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [15].

Variabel stres, lingkungan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Hal ini berarti dengan adanya stres kerja yang meningkat, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan kepuasan kerja yang optimal akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sependapat dengan Fakhnurozi dan Pragiwani, secara parsial dan simultan, stres, lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan secara parsial dan simultan variabel stres, lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri.

Saran peneliti untuk variabel stres kerja adalah sebaiknya pimpinan PT Pos Indonesia Kediri tidak memaksakan tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak, karena banyaknya permintaan kerja dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Variabel lingkungan kerja, sebaiknya pimpinan PT Pos Indonesia Kediri agar senantiasa memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan. Variabel kepuasan kerja, sebaiknya pimpinan PT Pos Indonesia Kediri agar tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian tugas sesuai kemampuan, gaji sesuai jabatan, dan kesempatan yang sama untuk peningkatan karier di PT Pos Indonesia Kediri. Variabel kinerja karyawan,

pimpinan PT Pos Indonesia Kediri lebih baik menjaga kualitas kinerja karyawan dengan memperhatikan stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi pegawai PT Pos Indonesia Kediri. Dengan semakin tingginya kualitas kinerja karyawan maka akan berdampak positif bagi perusahaan PT Pos Indonesia Kediri.

Studi lanjutan dapat memperluas variabel penelitian lain, dalam penelitian ini variabel stres, lingkungan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84%, artinya ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 15%, misalnya kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2022.
- [2] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. Manajemen 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [3] Tohardi A. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju; 2017.
- [4] Nitisemito AN. Manajemen Personalita. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia; 2018.
- [5] Eliyana, A., Ma'arif, S. & M. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance 2019:European Research on Management and Business Econo.
- [6] Mangkunegara AP. Evaluasi Kinerja. Bandung: PT. Refika Aditama; 2017.
- [7] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya; 2017.
- [8] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing; 2018.
- [9] Soejoko DKH, Purnomo H, Bhirawa SWS, Tohari A. Permodelan Regresi Pada Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Furniture Berdasarkan Pengawasan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 5 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UNPGRI; 2020, p. 174–82.
- [10] Hasibuan MS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [11] Fitriyaningrum M, Sumantri BA. Determinan kinerja karyawan dari kedisiplinan, stres kerja, dan kompensasi pada koperasi basitustra munjungan trenggalek. Pros Semin Nas MANAJEMEN, Ekon DAN Akunt 2021;6:1254–61.
- [12] Leonardo Hendy L, Alriani IM. PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG 2018:24–35.
- [13] Farhan Fakhnurozi A, Pragiwani, Dr. Ir. Meita M. PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. PEGADAIAN (PERSERO) 2020:1–17.
- [14] Hartati Y, Sri Langgeng R, Nora Susanti E. PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOTIRTA SUAKA 2020;9:294–306.
- [15] Wiradirga I, Arafah A. Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 2019;2.
- [16] Kristine E. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI ALIH DAYA (OUTSOURCING) DI PT. MITRA KARYA JAYA SENTOSA 2017;14:384–401.
- [17] Aniversari P, Sanjaya VF. PENGARUH STRESS KERJA , LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung) 2021;3:1–24.
- [18] Siswati E. Pengaruh Lingkungan, Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Betung Meruo Jambi Senami Jambi (PBMSJ) Kecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari 2021:111–23.