**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN XIII AFDELING I KEBUN TAJATI KABUPATEN PASER**

**Annisa Rahmani Putri, H. Zainal Ilmi, H. Irwansyah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen. Universitas Mulawarman

Email : asahy11@gmail.com

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze factors affecting employee performance on* ***PTPN XIII Section I Tajati Estate Paser Regency****. The purpose of this study was to analyze the influence of work environment and organization culture toward job stress and employee performance on* ***PTPN XIII Section I Tajati Estate Paser Regency.***

*The data were analyzed by path analysis. The number of population 95 respondent. The collection of data by the method of questionnaire that is by giving data question to respondent which is closed with several alternative answer options.*

*Results of this study concluded that work environment take effect positive and significant to job performance, organization culture take effect positive and significant to job performance, job stress take effect positive and not significant to job performance. The work environment, organization culture, and job stress influence simultaneously and significantly to job performance.*

*Keywords : Work Environment, Organization Culture, Job Performance, Job Stress*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 95 responden. Pengumpulan data dengan metode kuesioner yaitu dengan memberikan data pertanyaan kepada responden yang bersifat tertutup dengan beberapa alternatif pilihan jawaban.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan salah satu anggota yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan juga berperan sebagai individu yang memiliki tujuan dalam kehidupannya. Perusahaan akan berjalan lancar apabila karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik, dalam melakukan kinerjanya tersebut karyawan menginginkan ruang kerja yang nyaman, tuntutan kerja yang tidak menyulitkan dan menguras tenaga, serta hubungan yang baik antara bawahan dan atasan. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

Menurut Robbins (2016:184), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif, budaya organisasi, stres kerja, pelatihan, kreatifitas, komitmen, semangat kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Namun, dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu banyak masalah-masalah yang dihadapi karyawan seperti masalah stres kerja yang terjadi disebabkan oleh beban kerja yang diberikan di luar kemampuan karyawan, adanya tekanan dari pimpinan yang berlebihan, dan waktu bekerja yang tidak sesuai sehubungan dengan peralatan kerja yang kurang memadai sehingga mengakibatkan menurunnya kondisi fisik karyawan. Sehingga banyak karyawan yang mengalami emosi tidak stabil, perasaan tidak senang dalam bekerja, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat. Kemudian dalam lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan non fisik dimana keamanan yang belum maksimal dan hubungan interpersonal yang kurang baik. Kemudian dari segi budaya organisasi perusahaan tersebut, dalam kenyataannya menerapkan budaya organisasi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Karena budaya organisasi dipengaruhi oleh setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama baik antar karyawan maupun atasan dan bawahan. Namun, kondisi dan situasi yang ada kurang mendukung pelaksanaan budaya organisasi tersebut dapat berjalan baik. Tentunya dilihat dari masih ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan. Kurangnya kerjasama karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat mendesak sehingga hasil yang didapat kurang memuaskan, kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpaku dalam peraturan yang berlaku maka kemampuan dan keterampilan karyawan tidak berkembang.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser ?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser ?

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Husein (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia, orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

**Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:67), definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2014 : 142), mengemukakan bahwa ada beberapa tipe kriteria performasi kerja atas dasar deskripsi spesifik, adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Creatieness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
4. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
6. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
7. *Personal Qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, agar dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh pimpinan di perusahaan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya. Sehingga pimpinan dapat mengambil tindakan untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan yang ada. Tujuan sistem penilaian kinerja yaitu menghasilkan informasi yang akurat dan valid mengenai perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

**Stres Kerja**

Menurut Luthans (dalam Rivai, 2009:307) mendefinisikan stres sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan masing-masing individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis serta fisik seseorang.

Adapun gejala stres menurut Robbins (2012:163) dibagi ke dalam tiga kategori umum, yang terdiri dari :

1. Gejala fisiologis diantaranya berupa perubahan di dalam metobolisme sehingga meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menjadi fatal apabila menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala psikologis seperti timbulnya rasa cemas dan takut yang tinggi, ketidakpuasan pada pekerjaan dan orang lain disekitar, ketegangan, mudah marah, dan kebosanan.
3. Gejala perilaku antara lain terlihat pada perubahan dalam produktivitas, absensi, menunda atau menghindari pekerjaan, bicara cepat, mengalami gangguan tidur, meningkatnya intensitas penggunaan rokok dan minuman keras.

**Lingkungan Kerja**

Menurut Dessler (2015:146), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Adapun jenis-jenis dari lingkungan fisik tersebut secara garis besar terbagi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusar kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, keamanan dan lain-lain.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Pernyataan tersebut diatas didukung juga oleh Nawawi (2011:226) yang mengatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik, meliputi :
2. Keadaan bangunan Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para karyawan merasa betah bekerja.
3. Tersedianya beberapa fasilitas Fasilitas yang dimaksud yaitu :
4. Peralatan pekerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.
5. Tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
6. Sarana transportasi khusus antar jemput karyawan.
7. Letak gedung yang strategis Lokasi gedung harus strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.
8. Lingkungan kerja non fisik, meliputi :
9. Adanya perasaan aman Perasaan aman dari diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seperti: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan pekerjaannya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para karyawan.
10. Adanya perasaan puas Perasaan puas akan terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial.

**Budaya Organisasi**

Robbins & Coulter (2010: 63), mengemukakan bahwa budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

Berikut adalah faktor-faktor dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016: 497) :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang- orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

**KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN**

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, maka dibentuklah suatu model penelitiannya yang menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser (Gambar 1).



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

**Hipotesis**

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.

H3 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.

H4 : Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.

**METODE PENELITIAN**

Menurut Kuncoro (2014:103), mengatakan populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian. Mengingat populasi penelitian ini berjumlah 95 orang yang terdiri dari mandor, krani, pekerja lapangan, centeng, dan petugas afdeling, dimana 95 orang tersebut merupakan karyawan tetap di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser. Dengan demikian penelitian ini termasuk penelitian populasi.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Taknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditujukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Analisis Jalur *(Path Analysis)***

Bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur dalam model dengan menggunakan analisis jalur. Tiap jalur diuji signifikansinya. Dengan mengetahui signifikansi dari tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Dengan menggunakan analisis jalur maka penelitian ini memiliki satu substruktur yang sesuai dengan konsep penelitian.

Tabel 1. Nilai Koefisien Jalur Substruktur

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.009 | .488 |  | 2.068 | .042 |
| Lingkungan\_Kerja | .451 | .119 | .386 | 3.786 | .000 |
| Budaya\_Organisasi | .296 | .116 | .259 | 2.547 | .013 |
| Stres\_Kerja | .095 | .060 | .135 | 1.604 | .112 |
| a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan |

Sumber : data diolah, 2018

Pada substruktur diatas, variabel eksogen X1, X2, X3 serta variabel endogen Y. Pengaruh langsung terhitung seperti pada *standardiz*e, *regression weight* (koefisien). Penulisan substruktur dalam bentuk terstandar adalah :

Y = 0,386 X1 + 0,259 X2 + 0,135 X3

Dari persamaan yang dihasilkan diatas, dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0,386 artinya untuk setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X1) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,386 dengan asumsi variabel eksogen lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja secara positif mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.
2. Koefisien budaya organisasi (X2) sebesar 0,259 artinya untuk setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X2) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,259 dengan asumsi variabel eksogen lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya budaya organisasi secara positif mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.
3. Koefisien stres kerja (X3) sebesar 0,135 artinya untuk setiap peningkatan variabel stres kerja (X3) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,135 dengan asumsi variabel eksogen lainnya bernilai tidak tetap. Koefisien bernilai positif artinya stres kerja secara positif mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.

Dari substruktur di atas, dapat digambarkan model jalur sebagai berikut :

0,386

Lingkungan Kerja

(X1)

Stres Kerja

(X3)

Kinerja Karyawan

(Y)

Budaya Organisasi

(X2)

0,259

0,135

Gambar 2. Model Jalur

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh langsung (*Direct Effect*) seperti berikut ini :

1. Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan = 0,386.
2. Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan = 0,259.
3. Pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan = 0,135.

Dari analisis dan uraian atas, maka dapat digambarkan ke dalam bagan gambar berikut ini :

X1

X3

X2

Y

Gambar 3. Pengaruh Langsung Variabel Eksogen Terhadap Endogen

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan gambar di atas dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut :

Y = 0,386 X1 + 0,259 X2 + 0,135 X3 + 0,789 ℇ

**Uji T-test**

Pengujian uji t adalah dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel eksogen yang digunakan berkaitan dengan kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t yang dipakai untuk melihat tingkat signifikansi dari pengaruh variabel eksogen secara individu terhadap variabel endogen dengan menganggap bahwa variabel lain bersifat konstan, uji ini dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel seperti diuraikan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji T (T-test)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | thitung | ttabel | Sig.t(α=0,05) | Kesimpulan |
| 1 | X1 – Y | 3,786 | 1,986 | 0,000 | Signifikan |
| 2 | X2 – Y | 2,547 | 1,986 | 0,013 | Signifikan |
| 3 | X3 – Y | 1,604 | 1,986 | 0,112 | Tidak Signifikan |

Sumber : data diolah, 2018

Dari tabel 2 terlihat dari 3 variabel yang digunakan terdapat 2 variabel yakni variabel lingkungan kerja dan variable budaya organisasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser. Sedangkan 1 variabel lainnya yakni variabel stres kerja kerja belum ditemukan cukup bukti untuk memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser dikarenakan dari hasil perbandingan antara t hitung dan t tabel menyatakan bahwa nilai t hitung variabel stres kerja lebih kecil dari nilai t tabel dan signifikansi variabel stres kerja lebih besar dari nilai alpha 0,05.

**Pengujian Uji F**

Pengujian uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana akan diuraikan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji F Kinerja Karyawan

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6.193 | 3 | 2.064 | 18.349 | .000b |
| Residual | 10.238 | 91 | .113 |  |  |
| Total | 16.430 | 94 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan |
| b. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Budaya\_Organisasi, Lingkungan\_Kerja |

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan analisa data yang ditunjukkan pada tabel 3 dapat diketahui bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan Fhitung sebesar 18,349 dan Ftabel 3,095. Hasil ini menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel, dengan tingkat signifikan < α atau 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau terdapat hubungan linier pada analisis jalur antara variabel eksogen yang terdiri dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap variabel endogen yakni kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas :

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi variabel endogen dan variabel eksogen dimana mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Berikut hasil uji normalitas kinerja karyawan :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 95 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | .33001588 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .052 |
| Positive | .045 |
| Negative | -.052 |
| Test Statistic | .052 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tampilan output tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menguji terjadi atau tidak heteroskedastisitas pada model dalam penelitian ini, digunakan metode uji Glejser. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Lingkungan Kerja

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .631 | .269 |  | 2.351 | .021 |
| Lingkungan\_Kerja | .006 | .066 | .012 | .096 | .924 |
| Budaya\_Organisasi | -.075 | .064 | -.149 | -1.171 | .244 |
| Stres\_Kerja | -.025 | .033 | -.080 | -.764 | .447 |
| a. Dependent Variable: RES2 |

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan gambar 5 diketahui bahwa nilai signifkansi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,924 lebih besar dari 0,05 dimana artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel lingkungan kerja (X1). Nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,244 lebih besar dari 0,05 dimana artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel budaya organisasi. Dan nilai signifikansi variabel stres kerja (X3) sebesar 0,447 lebih besar dari 0,05 dimana artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel stres kerja. Sehingga kesimpulan yang didapat, bahwa semua variabel yakni lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan stres kerja (X3) diketahui tidak mengalami/terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**

Salah satu asumsi yang mendasari model adalah tidak adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel eksogen. Hal ini berarti moel tidak melanggar asumsi tidak ada multikolinierotas. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Infation Factor* (VIF). Menurut Santoso (2012) menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas tidak terjadi antara variabel eksogen apabila VIF kurang dari 5. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | VIF | Kesimpulan |
| 1 | X1 – Y1 | 1,519 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| 2 | X2 – Y1 | 1,508 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| 3 | X3 – Y1 | 1,031 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |

 Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruh variabel eksogen berada dibawah angka 5 atau VIF < 5 yang artinya semua variabel eksogen dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Uji Autokorelasi**

Berikut tabel 7 hasil dari uji autokorelasi dengan Durbin Watson terhadap variabel endogen kinerja karyawan :

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Variabel Kinerja Karyawan

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .614a | .377 | .356 | .33541 | 2.032 |
| a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Budaya\_Organisasi, Lingkungan\_Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan |

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan output pada tabel 7, diketahui nilai DW 2,032 dimana nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dan jumlah N=95 dan jumlah variabel eksogen 3 (K=3). Mengacu pada tabel Durbin Watson, maka diperoleh nilai du 1,7316. Nilai DW 2,032 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,7316 dan kurang dari (4-du) 4-1,7316 = 2,2684 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif. Nilai (4-d) 4-2,032 = 1,968 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,7326 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi negative. Dengan demikian, kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan adalah tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif, sehingga bisa disimpulkan sama sekali tidak terdapat autokorelasi.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengolahan data dalam penelitian ini didapat nilai thitung 3,786 > ttabel 1,986 dan prob.sign sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan kerja, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan atasan dengan bawahan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser. Keadaan ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan bersemangat tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga akan memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja, sebab kinerja karyawan yang baik akan menciptakan kualitas yang baik juga bagi perusahaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pernyataan menurut Robbins dan Judge (2016:78), bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu sebagai lingkungan kerja (*physical working environment*) yang dapat mempengaruhi atau dapat meningkatkan efisiensi kerja.

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengolahan data dalam penelitian ini didapat thitung 2,547 > ttabel 1,986 dan prob.sign sebesar 0,013 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini mengindikasikan bahwa variabel pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi terhadap tim, dan stabilitas mampu meningkatkan kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alharbi dan Alyahya (2013) dimana terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja membantu dalam meningkatkan hasil organisasi. Menurut pendapat Robbins dan Coulter (2010:63) menyatakan budaya organisasi atau *organization culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Perusahaan hendaknya selalu menjaga budaya organisasi didalam perusahaannya agar peningkatan kinerja karyawan tidak berkurang sehingga dapat memberikan efek di hasil produktivitas perusahaan.

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengolahan data dalam penelitian ini didapat nilai thitung 1,604 < ttabel 1,986 dan prob.sign sebesar 0,112 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil korelasi yang didapat positif tetapi tidak signifikan, keadaan ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang terdiri dari gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku diakui tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser. Dimana stres kerja yang dialami karyawan tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa Isnaini (2015), bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins (2008:377) menyatakan dari sudut pandang perusahaan, manajemen mungkin tidak perduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah, karena kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan menjadi lebih tinggi, meski tingkat stres rendah tetapi bila terjadi berlangsung secara terus menerus dalam periode waktu yang lama maka tetap dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dari pihak manajemen sebaiknya selalu mengambil tindakan yang cepat dan tepat untuk mengantisipasi karyawan dari timbulnya stres kerja.

**Hubungan substruktur Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1)**

Dalam penelitian ini hasil analisis hubungan substruktur diketahui secara keseluruhan menyatakan signifikan, tetapi secara individu tidak semua sub variabel diterima. Berdasarkan pengujian koefisien jalur substruktur, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara statistik signifkan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja secara statistik tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan dalam penelitian ini variabel eksogen yaitu stres kerja merupakan bukan variabel yang baik sehingga tidak memberikan pengaruh langsung bagi variabel endogen yaitu kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Variabel Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser, semakin baik tingkat kenyamanan lingkungan kerja suatu perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.
2. Variabel Budaya Organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser, semakin tinggi budaya organisasi suatu perusahaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.
3. Variabel Stres Kerja, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser, tinggi atau rendahnya stres kerja yang dialami karyawan tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak.
4. Secara simultan semua variabel yakni lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1) di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser.

**Saran**

1. Beberapa variabel yang diteliti telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser. Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut hendaknya dipertahankan.
2. Satu variabel yang diteliti yaitu stres kerja menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun stres kerja yang dialami karyawan tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut, hendaknya perusahaan mengevaluasi kembali terhadap penyebab karyawan tetap mengalami stres kerja.
3. Perusahaan perlu memperhatikan variabel-variabel lain selain lingkungan kerja dan budaya organisasi, karena stres kerja dan kinerja karyawan masih dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Awadh, Alharbi Mohammad., Saad, Alyahya Mohammed. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance*. International Review of Management and Business Resarch. Jurnal.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Hadari, Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Isnaini, Khoirunnisa. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Putra Nugraha Sentosa Mojosongo)*. Naskah Publikasi.

Kuncoro, Mudrajat. 2014. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Jakarta : Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Robbins, Stephen P. 2008. *Organzational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh)*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2016. *Organizational Behavior*. Edisi 16. United State America : Pearson.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.