

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SARANABUDI PRAKARSARIPTA KANTOR CABANG KALIMANTAN
BARAT**

Erwan Nur Hidayat¹, Tesia Halim², Robby Andika Kusumajaya³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ilmu Ekonomi Modern^{1,2}, Universitas Sains Dan
Teknologi Komputer³

Alamat:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ilmu Ekonomi Modern^{1,2}
Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo,
Jawa Tengah 57166

erwannurhidayat@stekom.ac.id¹, tesiahalimkoto63@gmail.com²

Universitas Sains Dan Teknologi Komputer³

Jl. Majapahit No.605, Pedurungan Kidul, Kec. Pedurungan, Kota Semarang,
Jawa Tengah 50192

robby@stekom.ac.id³

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of performance stress, work environment and training on employee performance at PT. Saranabudi Prakarsaripta West Kalimantan branch office.”. The population in this study were all employees of PT. Saranabudi Prakarsaripta West Kalimantan branch office, namely as many as 48 people. The samples taken were 37 respondents using random sampling technique (random). The analytical method used is a model using multiple linear regression analysis. Based on the hypothesis, the results of the study work stress variable does not have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Saranabudi Prakarsaripta West Kalimantan branch office. Work environment variables do not have a significant positive effect on the performance of PT employees. Saranabudi Prakarsaripta West Kalimantan branch office The training variable has a significant positive effect on the performance of PT employees. Saranabudi Prakarsaripta West Kalimantan branch office. Together, work stress, work environment, and work training have a positive and significant influence on the performance of PT employees. Saranabudi Prakarsaripta West Kalimantan branch office.

Keywords : *Work Stress, Work Environment, Training and Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis Pengaruh Stress Kinerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat yaitu sebanyak 48 orang. Sampel yang di ambil sebanyak 37 orang responden dengan menggunakan teknik random sampling (acak). Metode analisis yang digunakan adalah

Received November 07, 2023; Revised November 20, 2023; Accepted November 29, 2023

* **Robby Andika Kusumajaya**, robby@stekom.ac.id

model menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hipotesis Hasil penelitian Variabel stress kerja Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat Variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat . Secara bersama-sama stress kerja lingkungan kerja, dan pelatihan Kerja Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.

Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi yang serba mudah diakses seperti sekarang ini peran perusahaan usaha jasa konsultan Teknik dan Manajemen, mempunyai andil yang besar dalam menunjang dan meningkatkan pembangunan terutama dalam pembangunan sarana prasarana menunjang perekonomian masyarakat.

Bersamaan dengan berjalannya waktu, kepedulian masyarakat umum terhadap pembangunan sangat tinggi. Untuk memenuhi hal tersebut maka yang di perlukan adalah dukungan sumber daya dan perangkat kegiatan yang matang, diantaranya dalam hal pengawasan dan pengendalian guna menjaga setiap tahapan benar dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan dan mengawasi output sesuai dengan aturan, maka diperlukan tim pendukung perencanaan dan pengawasan peningkatan kualitas agar mutu pekerjaan dalam pelaksanaan untuk memberikan jaminan bahwa pekerjaan akan terlaksana dengan baik, serta sumber daya manusia yang ahli dalam bidang pembangunan.

Karyawan sebagai salah satu bagian dari asset perusahaan yang sangat penting didalam memberikan kontribusinya ke perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik dan juga mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat dipantau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu indikator keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagai penentu didalam kemajuan perusahaan. Namun, banyak di temukan di dalam organisasi bahwa sumber daya manusia yang menjadi aktivitas penggerak organisasi merasa tertekan dan akhirnya menjadikan mereka stres. Stres yang di alami dapat muncul dari lingkungan kerja yang tidak kondusif, pelatihan yang kurang di dapatkan dan akhirnya hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan kemudian mempengaruhi juga komitmen mereka untuk bekerja pada organisasi tersebut. Stres

adalah bentuk ketegangan dari fisik, psikis, emosi maupun mental. Bentuk ketegangan ini mempengaruhi kinerja keseharian seseorang. Bahkan stres dapat membuat kinerja menurun, mengakibatkan rasa sakit dan gangguan-gangguan mental.

Stres yang di rasakan oleh karyawan dapat di minimalisir dengan membuat lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Di samping itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, dimana pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di dalamnya terdapat lingkungan sosial, kontrak psikologi, dan lingkungan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian yang di lakukan oleh Taiwo (2009) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas karyawan yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan perbaikan lingkungan kerja dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya kinerja karyawan.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka juga di perlukan sarana untuk mengasah kemampuan dan ketrampilan karyawan dengan melalui pelatihan. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Menurut Snell & Bohlander (2013) pelatihan adalah upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi on the job training dan off the job training.

Bersamaan dengan semakin di pedulikannya lingkungan tempat kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan, kemudian memberikan pelatihan bagi karyawan supaya mampu menyelesaikan tugas dengan baik serta kondisi organisasi terutama yang dapat meminimalkan stres para karyawannya maka hal tersebut dapat memunculkan komitmen karyawan untuk bekerja keras dan loyal terhadap organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2014:17) “Stres sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian

eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”. Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

b. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat factor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

c. Indikator stres kerja

1. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
2. Ketegangan dan kesalahan.
3. Menurunnya tingkat interpersonal.
4. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan.
5. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan.

6. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
7. Tingkat kesulitan pekerjaan.

Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013, hal. 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting. Dimana aktivitas bekerja seorang karyawan dengan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Adapun yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh

2. 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 dengan bawahan (Hargyatni dkk, 2022). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- a) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- b) Hubungan antar karyawan.
- c) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki indikator sebagai alat ukur untuk menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan. Beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut (Mangkunegara, 2014) :

- a) Perlengkapan Kerja.
- b) Pelayanan Kepada Karyawan
- c) Kondisi Kerja
- d) Hubungan Personal

Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai (2013) pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya agar dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan T. Hani Handoko (2014:103), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

1. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

c. Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2014:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Wibowo 2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Karakteristik Kinerja

Adapun yang menjadi karakteristik dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab.
2. Berani mengambil resiko.

3. Memiliki tujuan yang realistis.
 4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
 5. Memberikan umpan balik yang konkret.
 6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah dibuat.
- c. **Penilaian Kinerja**
- Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap:
1. Mendefinisikan pekerjaan dengan alternatif yaitu sebagai alat penguukur efektivitas itu sendiri dan sebagai variabel untuk memperlancar atau membantu memperbesar kemungkinan tercapainya efektivitas. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya
 2. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah ditetapkan ini biasanya melibatkan beberapa jenis formulir peringkat atas kinerja karyawan tersebut.
 3. Memberikan umpan balik dalam penilaian kinerja membutuhkan sesi umpan balik. Di sini, atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan, dan membuat rencana untuk pengembangan apapun yang dibutuhkan.
- d. **Indikator-Indikator Kinerja**
1. Tujuan
 2. Standar
 3. Umpan Balik
 4. Alat atau Sarana
 5. Kompetensi
 6. Motif
 7. Peluang

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil yang dikembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga stress kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.

- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.
- H3 : Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.
- H4 : Diduga stress kerja kerja, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Sumber data diperoleh dari PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat. Periode obsevasi data yang dilakukan dengan Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner ketempat objek penelitian.

Populasi Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat., Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 37 orang responden yang akan dilihat penyebaran angket yang akan disebarkan di PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen (Stress Kerja)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat memengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu Stress Kerja. stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko).

2. Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Variabel Independen (Pelatihan)

Menurut Rivai (2013) pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

4. Variabel Dependen Y (Kinerja)

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja. Menurut (Wibowo 2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE ANALISA DESAIN SISTEM

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal nilai rata-rata, median, modus) dan nilai dispersi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis Desain Sistem digunakan untuk menjawab permasalahan pertama dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan :

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Pelatihan

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Standar koefisien regresi dari Stres Kerja

b_2 = Standar koefisien regresi dari Lingkungan Kerja

b_3 = Standar koefisien regresi dari Pelatihan.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi berganda, digunakan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

Koefisien determinasi (R square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y di tentukan dengan rumus

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Everitt dan Skrondal dalam Nidjo Sandjojo (2015:14) validitas adalah tingkat dimana satu instrumen ukur digunakan untuk mengukur apa yang diharapkan. “

Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010). Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas, menurut (Sugiyono 2012) mengemukakan bahwa “Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.60”. Pengujian Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* (α) pada aplikasi SPSS dengan nilai $> 0,60$ Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, Variabel berdistribusi normal atau tidak seperti di kemukan idris (2012).

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) digunakan Uji Student (uji-t)

2. Uji f

Apabila nilai F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara stres kerja dan pelatihan kerja dan

juga prestasi kerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat, pada tingkat kesalahan 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan Secara Kuantitatif

Uji koefisien Determinasi digunakan untuk melihat kelayakan penelitian yang dilakukan dengan melihat pengaruh variabel stress kerja dan pelatihan terhadap variabel kinerja.

Tabel 1. Hasil Pengujian Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,718 ^a	0,515	0,471	3,60347
a. Predictors: (Constant), pelatihan_3, stres_X1, lingkungan_x2				

Sumber: Output SPSS 24 (Data Primer diolah 2023)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat ditunjukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,515, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh stress kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat adalah sebesar 51,5% sedangkan sisanya 48,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,078	8,719		,468	0,643
	stres_X1	0,766	0,591	0,525	1,296	0,204
	lingkungan_x2	-0,610	0,673	-0,373	-0,907	0,371
	pelatihan_3	0,681	0,129	0,763	5,260	0,000
a. Dependent Variable: kinerja_Y						

Sumber: Output SPSS 24 (Data Primer diolah 2023)

Berdasarkan tabel 2. dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,078 + 0,766X_1 + 0,610X_2 + 0,681X_3$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,078, artinya jika stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.
2. Koefisien stress kerja adalah 0,766. Koefisien ini bernilai positif artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika stress kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,766 satuan.
3. Koefisien Lingkungan kerja adalah 0,610. Koefisien ini bernilai positif artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika stress kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,610 satuan.
4. Koefisien Pelatihan adalah 0,681 Koefisien ini bernilai positif artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika stress kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,681 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis Pengujian Hipotesis:

Uji t

1. Nilai t hitung variabel stress kerja adalah 1,296 dan nilai sig $0.003 < 0.05$ dengan $df = 37 - 2 - 1 = 34$ diperoleh t tabel sebesar 1.690. dari hasil diatas t hitung $< t$ tabel yang berarti H_0 diterima H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.
2. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah -0,907 dan nilai sig $0.003 < 0.05$ dengan $df = 37 - 2 - 1 = 34$ diperoleh t tabel sebesar 1.690. dari hasil diatas t hitung $< t$ tabel yang berarti H_0 diterima H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.
3. Nilai t hitung variabel pelatihan adalah 5,260 dan nilai sig $0.003 < 0.05$ dengan $df = 37 - 2 - 1 = 34$ diperoleh t tabel sebesar 1.690. dari hasil diatas t hitung $> t$ tabel yang berarti H_0 ditolak H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.

Uji f

Nilai f hitung variabel stres kerja, lingkungan kerja dan pelatihan adalah 11.686 dan nilai sig $0.003 < 0.05$ dengan $df = 36 - 3 = 33$ diperoleh t tabel sebesar 0.116. dari hasil

diatas t hitung $>$ t tabel yang berarti H_0 ditolak H_3 diditerima. Sehingga dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.

Pembahasan

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat .

Hasil analisis regresi dan uji hipotesis persial menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat . Hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karywan. Walau tidak ada pengaruh terhadap karyawan hendaknya juga menjadi perhatian khusus karena Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat

Hasil analisis regresi dan uji hipotesis persial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karywan. Walau tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan hendaknya perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola karyawan secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para karyawan akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat

Hasil analisis regresi dan uji hipotesis persial menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat . Hal ini penting untuk diperhatikan bagi PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat, agar memberikan perhatian yang baik terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya, sehingga meningkatkan kinerjanya yang bermuara pada peningkatan laba atau keuntungan yang dicita-citakan.

4. Pengaruh Stres Kerja lingkungan kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil uji F secara bersama-sama variabel stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat . Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan pelatihan adalah maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik berbagai kesimpulan sebagai berikut.

1. Stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat .
3. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat .
4. Stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta kantor cabang Kalimantan Barat .

5. Kontribusi stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsasripta kantor cabang Kalimantan Barat adalah sebesar 51,5% sedangkan sisanya 48.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengingat pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan, maka hendaknya pelatihan kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan Kinerja yang tinggi.
2. Program – Program pelatihan hendaknya orang – orang yang telah memenuhi kualifikasi sebagai instruktur yang menguasai bidang – bidang yang sesuai dengan tugas karyawan yang akan ditempatkan dilokasi kegiatan.
3. memberikan presentasi dan group diskusi baik oleh pimpinan/tenaga ahli atau dari teman sejawat sesuai dengan kebutuhan dilapangan agar seluruh kegiatan akan berjalan dengan dikehendaki perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Pasaribu, H, K, & Fachrezi, H. 2020. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Taiwo, A. S. (2009). The influence of work environment on workers. *African Journal of Business Management*, volume 4.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi
- Gibson, James, L, Dkk. 2012b. *Organization : Behaviour, Structure and Process*. 14th ed. Boston: McGraw - Hill. Terjemahan: Djarkasih. Jakarta : Erlangga
- Simanjuntak, (2015). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah – I Medan (*Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara*).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARANABUDI PRAKARSARIPTA KANTOR CABANG KALIMANTAN BARAT

- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Servicees.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 12, Buku 1. Terjemahan Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Katcher, S. and Snyder, T. (2003). *Organisational commitment*. USA: Atomic Dog
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., & Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Igor, S. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero)* Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nitisemito, Alex. (1992:159). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Wibowo., 2010, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta