

Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar

The Influence of Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar

Rizka*, Muhammad Idris, Darmawati Manda

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: rizkaeno4519@gmail.com

Diterima: 07 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

Abstrak: Dampak Stres dan Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kesenjangan pengetahuan tentang dampak stres dan lingkungan tempat kerja terhadap keadaan ketenagakerjaan karyawan di PT. Terminal Petikemas Pelindo Makassar. Studi saat ini menggunakan teknik pengambilan sampel kuantitatif yang disebut pengacakan. Informasi dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan kuesioner penjangkauan kepada 59 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan berat dan pekerjaan yang dilakukan di lingkungan tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasil dari faktor-faktor ini, yang berdampak negatif pada produktivitas kerja dan menghasilkan tingkat koefisien determinasi sekitar 67%, semua variabel independen memiliki hubungan yang bermakna satu sama lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

Abstract: *The impacts of Stress and the Workplace Environment on Employee Performance Knowledge gaps on the impacts of stress and the workplace environment on employees' employment circumstances at PT. Pelindo Makassar Container Terminal. The current study makes use of a quantitative sampling technique called randomization. Information was gathered through observation., questionnaires, and outreach questionnaires to 59 respondents. The results of this study show that both strenuous work and work done in a particular environment have a significant effect on employee performance. As a result of these factors, which negatively impact work productivity and yield a coefficient of determination level of approximately 67%, all independent variables have meaningful connections with one another.*

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



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Mengetahui sejauh mana potensi manusia yang merupakan sumber daya merupakan pokok bahasan pengetahuan bagi sumber daya manusia. kontribusi mereka terhadap sumber daya manusia itu sendiri, yang bekerja untuk memenuhi apa yang di inginkan organisasi. Pemeran dalam menjalankan roda organisasi merupakan penggerak dalam menentukan tujuan berkembangnya sebuah organisasi untuk persiapan masa yang akan datang. Sumber daya manusia bisa mencakup dari beberapa kategori sumber daya manusia agar pemanfaatan potensi lebih terampil (2017:8). Manusia memiliki peran pentik dalam melakukan aktivitas oragnisasi, diakrenakan manusia menjadi objek dalam menjalankan perencanaan dan penentu terwujudnya tujuan organisasi kedepannya. organisasi menjalankan roga pada gestur poros untuk mendapatkan hasil yang baik terhadap perusahaan, tidak akan mungkin terwujud Ketika tidak ada peran dari sdm ataupun alat yang dimiliki kantor tersebut. penggerak yang dimiliki organisasi tidak berguna apabila tidak memiliki pegawai yang berinisiatif untuk atif dalam menjalankan organisasi. Proses pengaturan pegawai adalah ahal yang sulita dan kompleks, karena digandrungi pemikiran, perasaandan latar belakang yang dinaungi dalam organisasi. Karyawan tidak dapat sepenuhnya kuasa dalam menjalankan organisasi secara individu. Efek stress kerja menjadi poin yang paling utama disetiap perusahaan yang ada kaitnnya dengan kinerja_pegawai. Organisasi wajib meinghadirkan pegawai, pekerja yang produktif dapat membantu perusahaan memperoleh laba. Selaain itu, ketika kinerja

berkurang dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu pegawai harus mendapatkan perhatian lebih dalam melaksanakan diskusi yang berkaitan dengan variabel stress kerja.

Bercermin kepada era yang makin berkembang dituntut untuk mampu berprestasi dalam setiap aspek. Tekanan kerja semakin besar, semakin dikarenakan banyaknya pemenuhan yang ingin dipenuhi, sedangkan banyaknya pendapat yang tak sejalan dengan arah hidup, menjadi persaingan yang begitu kuat terhadap ancaman agar keberlangsungan hidup, seringkali kita melihat pegawai diperhadapkan dari berbagai hal permasalahan pada organisasi bahkan tekanan menggerus terhadap pegawai artinya stress muncul disaat pegawai tidak mampu penuhi tuntutan pekerjaan yang ada dikantor, minimnya waktu dalam penyelesaian tugas, tidak adanya dukungan pada aspek fasilitas untuk menjalankan tugas yang bertentangan merupakan contoh kecil yang dapat memicu stress kerja. Menurut Herminawaty Abubakar dkk. (2021), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan untuk bertindak berdasarkan pengetahuan dan pandangan jauh ke depan. Hal ini mencakup keberanian mental dan emosional untuk mengambil keputusan, kemauan bertindak dengan motivasi diri yang tinggi, serta kreativitas dalam mengidentifikasi berbagai kemungkinan melalui intuisi. Kompetensi ini menjadi dasar penting dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, aspek mental, emosional, dan intuisi saling berperan dalam praktik manajemen yang efektif.

Pelayanan, seperti yang dijelaskan oleh Moenir (2013) dalam bukunya *Manajemen Pelayanan Publik di Indonesia*, adalah proses pemenuhan tuntutan melalui tindakan langsung yang melibatkan orang lain. Dalam konteks ini, pelayanan tidak hanya berarti memberikan sesuatu, tetapi juga melibatkan interaksi antara pemberi dan penerima layanan. Disiplin, menurut Hasibuan (2016:193), adalah kesadaran dan keinginan untuk mematuhi hukum serta kebiasaan sosial yang relevan dengan perusahaan. Disiplin menjadi fondasi penting untuk memastikan keberlangsungan pelayanan yang berkualitas.

Sariatmodjo (2018) menekankan pentingnya sistem, metode, dan prosedur sebagai komponen utama dalam pelayanan publik. Sistem informasi, praktik, dan metode yang baik diperlukan untuk menjamin kelancaran proses pelayanan di sektor publik. Selain itu, standar, pedoman, dan norma pelayanan publik juga memainkan peran penting dalam memenuhi harapan masyarakat. Menurut teori, tujuan utama pelayanan publik adalah untuk memuaskan masyarakat melalui penerapan prinsip-prinsip yang transparan dan efisien.

Kinerja, atau yang sering disebut sebagai prestasi kerja, didefinisikan oleh Riadi (2014) sebagai hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja ini mencerminkan kemampuan individu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif dan kualitatif dalam observasi ini. Serta data dari sumber sekunder seperti pada PT Pelindo terminal petikemas. Sampel penelitian ini terdiri dari 59 partisipan yang dipilih secara acak dengan menggunakan metode slovin (Aloysius Ranga Aditya Nalendra, et al., 2021: 27–28) dan merupakan seluruh karyawan terminal peti kemas Newport PT. Pelindo Makassar. Dalam hal ini, itu adalah matematika.

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

Mengingat terdapat beberapa variabel independen dalam penelitian ini, maka dilakukan regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Berikut perhitungannya:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

- 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilaksanakan setelah selesainya semua tes penerimaan tradisional. Menganalisis bagaimana lingkungan tempat kerja dan stres mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 7 di bawah ini, temuan persamaan regresi ini yang menunjukkan bagaimana lingkungan tempat kerja dan stres mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,907	2,882		8,641	,000
Stres Kerja	,175	,056	,246	3,123	,003
Lingkungan Kerja	,820	,089	,724	9,200	,000

a. dependent variabel ; kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 1. di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) stress kerja yang berada ditempat kerja dominan mempengaruhi kinerja karyawan. pada level 5%, (0,003)
 - b) Dengan sig. (0,000) pada taraf = 5%, Ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja seseorang dan seberapa baik mereka bekerja..
- 2) Uji t (Parsial)

Tabel 2. Uji signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficienti		Standardized Coefficientsi	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,907	2,882		8,641	,000
Stres Kerja	,175	,056	,246	3,123	,003
Lingkungan Kerja	,820	,089	,724	9,200	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Nilai sig diketahui. Diketahui pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,003 0,05 dan t hitung 3,123 > t tabel 2,03, sehingga H1 diterima dan memiliki pengaruh x1 terhadap Y. Dengan mengetahui bahwa nilai t hitung 9,200 lebih besar dari t tabel 2,003 dan bahwa nilai sig berpengaruh variabel x2 terhadap Y disimpulkan bahwa H2 diterima, menunjukkan bahwa X2 mempengaruhi Y..

3) Uji F (Simultan)

- a) Variabel X mempengaruhi variabel Y secara simultan jika tingkat signifikansinya 0,05 atau f-number lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan F-tabel.
- b) Jika angka Sig lebih besar dari 0,05 atau angka F melebihi F tabel, maka penggunaan variabel X dan Y secara simultan diperlukan..

Rumus F tabel = $F(k; n-k) = F(2; 57) = 3,159$

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	400,356	2	200,178	57,991	,000b
Residual	193,305	56	3,452		
Total	593,661	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan output di atas, idiketahui nilai signifikan 0,000 3,159 pada waktu yang bersamaan

4) Koefisien Determinan

Kemampuan variabel bebas menerapkan variasi terikat diukur dengan koefisien determinasi. Dengan kata lain, Koefisien determinasi menunjukkan seberapa banyak variabel independen memperhitungkan variabel dependen. Tabel berikut menunjukkan koefisien determinasi beserta nilai.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821a	,674	,663	1,85792

a. Lingkungan tempat kerja dan stres adalah prediktor (keduanya konstanta).

b. Dependent variable ; Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Diketahui bahwa nilai *R*squared adalah 0,674 yang berarti variabel X yakni 67,4% yang sama dengan variabel Y.

Pembahasan

Menurut analisis koefisien regresi stres kerja, lingkungan kerja yang berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan di PT. Selain itu, Terminal Peti Kemas Pelindo Makassar perlu diselidiki lebih lanjut dengan menawarkan interpretasi antara temuan penelitian dan hipotesis yang mendasari makalah. Pembeneran ini diperlukan untuk menilai seberapa baik teori tersebut sesuai dengan temuan studi yang dikumpulkan. Kedua hipotesis yang disajikan semuanya signifikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dan kinerja staf di PT. PELINDO Makassar Container Terminal dapat diringkas yakni:

1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, hipotesis alternatif (H1) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen stres menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal meskipun berada di bawah tekanan. Penelitian Isnain (2015) mendukung temuan ini, di mana stres kerja dan lingkungan kerja ditemukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Isnain menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menunjukkan bahwa tekanan kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya manajemen stres sebagai strategi untuk mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja. Di sisi lain, penelitian Wulandari (2016) memberikan perspektif yang sedikit berbeda. Wulandari menemukan bahwa stres kerja yang tidak terkontrol cenderung menurunkan kinerja karyawan, terutama dalam situasi kerja dengan beban yang berlebihan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun stres dapat menjadi motivator dalam beberapa kasus, stres yang berlebihan dapat berdampak buruk pada kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan keseimbangan antara tantangan kerja dan dukungan bagi karyawan agar kinerja tetap optimal.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis, lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, hipotesis alternatif (H1) diterima, dan hipotesis nol (H0) ditolak. Lingkungan kerja yang baik secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mencakup kenyamanan fisik, hubungan antarpegawai, serta fasilitas yang mendukung produktivitas. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Liana Sari (2016) memperkuat hasil penelitian ini. Sari menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang kondusif, dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Temuan ini relevan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja. Namun, Sobir (2017) memberikan pandangan yang berbeda dengan menyoroti bahwa lingkungan kerja yang terlalu nyaman justru dapat menurunkan motivasi karyawan untuk berprestasi. Sobir mencatat bahwa suasana kerja yang terlalu santai terkadang membuat karyawan kehilangan fokus pada target kerja mereka. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja yang baik penting, organisasi perlu memastikan bahwa suasana kerja tetap memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan berat dan pekerjaan yang dilakukan di lingkungan tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasil dari faktor-faktor ini, yang berdampak negatif pada produktivitas kerja dan menghasilkan tingkat koefisien determinasi sekitar 67%, semua variabel independen memiliki hubungan yang bermakna satu sama lain.

Manajemen stres yang baik di tempat kerja meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dapat dilakukan dengan melakukan beberapa tindakan positif untuk mengurangi. Peningkatan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketersediaan fasilitas. Diharapkan penelitian tambahan yang berencana melakukan pemeriksaan ulang atau penelitian yang sebanding dengan penelitian ini dapat melakukan perbaikan. Analisis data yang lebih menyeluruh atau penambahan berbagai variabel yang secara teoritis maupun empiris berpotensi mempengaruhi kinerja sama-sama dapat membawa perbaikan. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya akan menghasilkan temuan yang lebih unggul dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony Rangga Statistik Seri Dasar dengan SPSS, iAditya iNalendra idkk. i2021. CV. Media sains dari Indonesia
- Arifuddin Mane and Herminawaty Abubakar. 2020. The Impact of Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance in Social Welfare Service, Deiyai Regency, Papua Province. The e-ISSN and p-ISSN for Indonesian Journal of Business and Management, respectively, are 2460-3767 and 2656-6886.
- Arifuddin Mane dan Indrayani Nur. 2021. Evaluasi Pengaruh Motivasi Kerjaidan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. iBerita Kota Makassar. Jurnal Jurnal Ekonomi Bosowa, Januari s/d 2021, Edisi XXXVIII.
- Astutik Savitri. 2019. Studi Kasus: Mengkaji Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen penilaian kinerja karyawan. Cetak 1. Indonesia: Gava Media.
- Cina, 2018. Di pt. Super Loyal Sagita Medan, suasana tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan. Volume 9 Nomor 2 jurnal ilmiah Socio Secretum, November 2019, halaman 272-281. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli. Medan
- Hasanuddin Remmang and Haeruddin Saleh. 2017. Effect of Workplace Stress on Employee Performance at the Makassar Branch of PT Telesindo. XIV Edition of the Unibos Research Journal.
- Hasanuddin Remmang, Thamrin Abduh, Arifuddin Mane, and Muhlis Ruslan in 2021, Herminawaty Abubakar, Seri Suriani, and Muhlis Ruslan. Management of Human Resources in Public Organizations. A legacy of Almaida
- Imam Ghozali. 2018. penerapan analisis multivariat program IBM SPSS 25. Rumah Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang
- Jeky K.R. Rolos dkk. 2018. Di PT. Cabang Kota Manado. Asuransi Jiwasraya meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Niaga, Manado, Volume 6, Nomor 4, ISSN 2338-9605
- Koesomowidjojo 2017. Kinerja karyawan di pt. Fif group Manado dipengaruhi oleh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. EMBA Juenal, Volume 7, Nomor 3, Juli 2019, Halaman 2811–2820. Universitas Sam Ratulangi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Manado
- Mohlis, Ruslan. 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. e-ISSN untuk Jurnal Bisnis dan Manajemen Indonesia adalah 2460-3767, dan p-ISSN adalah 2656-6886.
- V. WiratnaiSujarweni. i2017. iMetodologi penelitian bisnis dan ekonomi. Perpustakaan Pers Baru di Yogyakarta
- Wibowo 2018. Sebuah studi empiris di Rumah Sakit Muntilan Kabupaten Magelang menguji pengaruh lingkungan kerja, karakteristik orang, dan fitur pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang, Program Studi Manajemen. Magelang