

Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik PT.Mitra Angkutan Sejati

Nurleni¹ Nurfitriana²

Universitas Muhammadiyah Riau-¹nurlenileenii@gmail.com

²nurfitri@umri.ac.id

Abstrack -One of the keys to the success of an institution is job satisfaction. Job satisfaction is a very important factor in getting optimal work results. The various tasks given to employees will be effective if they feel satisfied with their work. Basically, job satisfaction is an individual thing because each individual will have a different level of satisfaction according to the values that apply to each individual. The more aspects of the job that suit the individual's desires, the higher the level of satisfaction felt. Research subject are all employees of PT. MITRA ANGKUTAN SEJATI, and the object of research is work stress, satisfaction work, and employee performance. The population in this study was 35 employees. All of these populations used as the unit of observation, so this research is population research. Collection technique The data in the research are (1) recording documents, and (2) questionnaires, then analyzed using path analysis. The research results show that there is an influence from (1) work stress and job satisfaction on employee performance, (2) work stress has a negative effect on satisfaction work, (3) work stress has a negative effect on employee performance, and (4) job satisfaction has a positive effect on employee performance at PT. MITRA ANGKUTAN SEJATI.

Keyword : Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Salah satu kunci keberhasilan sebuah institusi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada pegawai akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. (Hasibuan, 2013: 204) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Ketidakpuasan kerja terlihat dari gejala-gejala berikut yaitu rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar pegawai. Salah satu penyebab pelanggaran kemangkiran yang dilakukan oleh pegawai adalah stres kerja. Pegawai Bagian Logistik PT.Mitra Angkutan Sejati sering mengalami stres kerja dibandingkan pegawai lain karena beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap semua pegawai pada Bagian Logistik PT.Mitra Angkutan Sejati, mengarah pada beberapa indikasi yang menunjukkan

masih rendahnya kepuasan kerja pegawai. Gejala-gejala yang terlihat yaitu rekan kerja yang tidak saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan, stres kerja yang tinggi yang disebabkan oleh banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan, serta sikap negatif terhadap pekerjaan yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Berdasarkan penjelasan permasalahan diatas, penyebab utama masalah kepuasan kerja terletak stres kerja dan hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja di Bagian Logistik PT.Mitra Angkutan Sejati masih tergolong rendah.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan perusahaan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Handoko, 2008) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, jadi dapat disimpulkan jika stres kerja dapat dikelola dengan baik akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja yang berdampak pada pencapaian kinerja karyawan mencapai maksimal. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh (Wala, 2017) bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh manajer perusahaan, jika karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat mendorong kinerja karyawan tersebut menjadi maksimal. (Robbins, 2006) menyatakan Karyawan yang merasa puas akan pekerjaan yang mereka kerjakan memiliki kemungkinan yang lebih besar membicarakan hal yang positif tentang perusahaan, membantu yang lain dan membuat kinerja pekerjaan mereka mencapai maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Sari, 2018) kepuasan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menemukan fenomena mengenai kurang adilnya atasan sebab apa yang diungkapkan karyawan berbeda dengan tim perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian (Kristine, 2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan kurang puas dengan pengambilan keputusan yang diadil perusahaan yang meningkatkan beban kerja untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2014:295). Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasa kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasaan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2011:110) bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dari pengertian tersebut kepuasan kerja dapat

dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja non fisik yang menyebabkan karyawan dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.

Lingkungan kerja yang tepat sasaran akan menyebabkan pegawai merasa memiliki pekerjaan itu dan berakhir dengan kepuasan kerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang mendukung menjadikan pegawai peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan mengerjakan tugas. Lingkungan kerja ini mempengaruhi para pegawai dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh pula terhadap produktifitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wilson (2008:227) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Suatu perusahaan atau organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang meliputi harapan-harapan dan kebutuhan-kebutuhannya. Apabila yang diharapkan pegawai dengan kenyataannya yang tidak terdapat kesenjangan atau hanya terdapat kesenjangan yang kecil berarti masih terdapat kepuasan kerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik, yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Pekerjaan yang dilakukan akan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan. Seseorang akan merasa tertekan karna lingkungan kerja yang buruk dan hal tersebut mengakibatkan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai menjadi berkurang. Jika kepuasan kerja menurun, maka akan mempengaruhi produktifitas perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang baik akan berusaha menampilkan prestasi kerja yang baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. METODE PENELITIAN

Sumber data studi ini mengaplikasikan 2 macam sumber informasi, yaitu data yang diperoleh secara langsung (primer) dan data melalui kuisioner yang dibagikan ke karyawan bagian logistik. Informasi primer dalam studi ini didapati melalui pengumpulan data yang dapat dipertanggung jawabkan melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian yakni mewawancarai langsung Pimpinan bagian logistik di kantor Jln sm amin. Wawancara ini digunakan untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana menghadapi tingkat tingginya stres kerja yang di alami oleh karyawan dan admin bagian logistik, dan cara mengatasinya demi tercapainya kepuasan kerja yang pas menurut keinginan masing masing admin. Data sekunder pada studi ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang disebarkan ke setiap karyawan bagian logistik PT. Mitra Angkutan Sejati.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian logistik PT. Mitra Angkutan Sejati. Terdiri dari stres kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini termasuk penelitian pendekatan kuantitatif kausal. Dari variabel tersebut ditentukan indikator, instrumen penelitian dan desain populasi yang digunakan. Selanjutnya mengumpulkan data dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Lalu dilakukan uji reliabilitas, uji validitas data, uji hipotesis dan teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil analisis data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan, langkah terakhir adalah teknik penarikan kesimpulan dan saran. Tahap dalam penelitian kuantitatif kasual terdiri dari rumusan masalah, mengkaji teori, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data dan menarik kesimpulan. Dalam mencari pengaruh stres kerja (X1) lingkungan kerja non

fisik (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan metode analisis jalur.

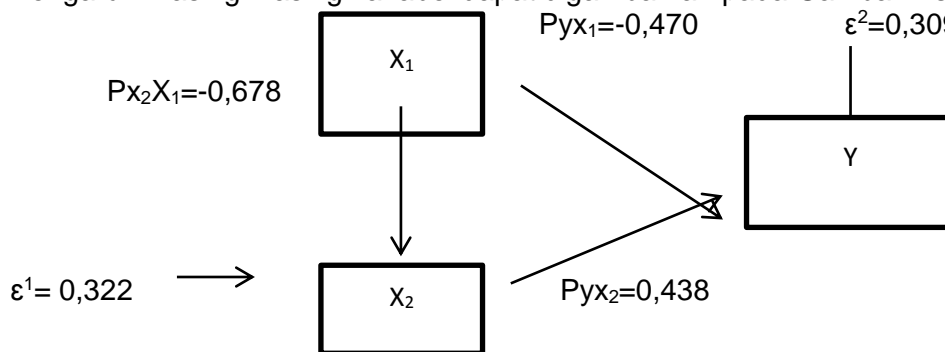
4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis jalur , maka diperoleh penelitian seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Parameter	Koefisien	p-value	A	Keputusan	Simpulan
$R^2_{YX^1X^2}$	0,691	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan X^1 dan X^2 terhadap Y
P_{YX_1}	-0,470	0,002	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh negatif X_1 terhadap Y
P_{YX_2}	0,438	0,004	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan positif X_2 terhadap Y
$P_{X_2X_1}$	-0,678	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan negatif X_1 terhadap X_2
ϵ^2	0,309	-	-	-	Hubungan pengaruh faktor lain terhadap (Y)
ϵ^1	0,322	-	-	-	Hubungan pengaruh faktor lain terhadap (X_2)

Sumber :Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 1 menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Angkutan Sejati. Pengaruh masing masing variabel dapat digambarkan pada Gambar 2 sebagai berikut



Gambar : Struktur Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (X_2)

Keterangan	Besar	Presentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap y melalui X_2	0,470	47%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,296	29,6%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,766	76,6%

Besar pengaruh total X2 terhadap Y	0,438	43,8%
Besar pengaruh total X1 dan X2 terhadap Y	0,691	69,1%
Besar pengaruh lain terhadap Y	0,309	30,%

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur pada tabel di atas menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT.Mitra Angkutan Sejati, hal tersebut ditunjukkan dengan $p\text{-value } R_{yx12}=0.000 < \alpha=0,05$. Ada hubungan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan logistik PT.Mitra Angkutan Sejati 0,691 atau 69,1% sedangkan besar pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,309 atau 30,9%.

Stres kerja pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Mitra Angkutan Sejati. Hal tersebut sebesar 0,678 atau 67,8% sedangkan besar pengaruh faktor lain terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,322 atau 32,2%.

Ada hubungan pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Angkutan Sejati. Besar sumbangan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,470 atau 47%.

Ada hubungan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Angkutan Sejati. Besar sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,438 atau 43,8%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengaruh bersama-sama yang menyatakan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Angkutan Sejati. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan (Handoko, 2008) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Didukung hasil penelitian (Dewi, 2014) dan (Wala, 2017) menunjukkan stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Angkutan Sejati. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Hasibuan, 2007: 204) stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Sejalan dengan hasil penelitian dari (Amalia, 2016) stres kerja memengaruhi kepuasan kerja pada PT. Bina Centra Swakarsa. Berbeda dengan hasil penelitian (Gofur, 2018) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif dari stres kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, stres kerja perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan untuk mengelola stres kerja dapat dilakukan pendekatan secara individu maupun bimbingan dari organisasi.

Hasil penelitian selanjutnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. MITRA ANGKUTAN SEJATI. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Sasono, 2004:5) menyebutkan bahwa dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang

tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis. Sejalan dengan hasil penelitian (Amalia, 2016) dan (Wala, 2017) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian (Annisa, 2017) stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal di dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan haruslah memperhatikan tingkat stres kerja karyawannya, stres kerja karyawan yang rendah dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya dan dapat meningkatkan hasil kerja individu dalam pencapaian kinerja.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Angkutan Sejati. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Robbins, 2006) dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar membicarakan hal yang positif tentang organisasinya, membantu yang lain dan membuat kinerja pekerjaan mereka mencapai maksimal. Didukung hasil penelitian (Fadhil, 2018) dan (Sari, 2018) kepuasan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Kristine, 2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Keterbatasan dari penelitian ini yaitu pengamatan hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga dari hasil penelitian ini belum bisa degeneralisasikan pada perusahaan lain. Di samping itu pula dari segi jumlah variabel yang digunakan cukup terbatas, diduga masih terdapat variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji variabel yang digunakan untuk penelitian ini, serta subjek dan objek yang digunakan dapat lebih luas dalam penelitian.

4.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan hal sebagai berikut.

- (1) Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik pada PT. Mitra Angkutan Sejati. Hal ini stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga memiliki peran yang dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
- (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan logistik pada PT. Mitra Angkutan Sejati. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.
- (3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan logistik pada PT. Mitra Angkutan Sejati. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan, jika stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan karyawan.
- (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan logistik pada PT. Mitra Angkutan Sejati hal ini menunjukkan jika karyawan merasa puas dalam menjalani pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditulis, dapat ditarik beberapa saran

1. Bagi pihak manajemen perusahaan, agar lebih memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja karyawan bagian logistik PT. Mitra Angkutan Sejati demi terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal.
2. Bagi peneliti yang selanjutnya yang tertarik mengkaji aspek tentang stres kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang Dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (14th ed) Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cabang Makassar Kartini. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dwi, Wahyu Ariyanto. 2014. *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat RSUD Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21*: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.