

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANWIL LAMPUNG

Halim Muhammad Rimba¹, Toton²

Universitas Bandar Lampung

E-mail: rimbahalim@gmail.com¹, toton@ubl.ac.id²

Abstract

In the current period, useful human resource management must be observed because an institution requires trained and competent human resources. In this case, a good environment and stress due to work, pressure to work may be the cause that affects the performance of the workforce. This analysis fulfilled to find out how high the influence the performance of employees at Perum Bulog Lampung Regional Office. As well as the num of samples are subject to number of 43 employees. The analytical procedure use in this study is the Experimental Validity, Reliability, and Multiple Linear Regression. The results of this research are that there are environmental results related to employee performance by 29%, then the influence of stress related to employee performance is 30%, and the results of the area and stress on performance of 41%, the point is that the environment and work stress both have a useful role in increasing employee performance at Perum Bulog, Lampung Regional Office.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Lampung. Jumlah Sampel yang dikenakan sejumlah 43 Karyawan. tata cara analisa yang dikenakan pada studi kali ini yakni percobaan Uji Validitas, Reabilitas, serta regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yakni terdapat hasil Lingkungan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan sebesar 29%, seterusnya pengaruh Stres yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan sebesar 30%, serta hasil Lingkungan Kerja serta stress Kerja terhadap kinerja sebesar 41% itu poinnya antara Lingkungan serta stress kerja sama-sama mempunyai andil yang berguna dalam meningkatkan prestasi Karyawan di Perum Bulog Kanwil Lampung.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Bulog

PENDAHULUAN

Saat ini manajemen sumber daya manusia yang berguna harus diamati karena di dalam sebuah institusi memerlukan sumber daya yang terlatih dan kompeten. Dalam perihal ini lingkungan yang cakup serta stress karna pekerjaan, desakan dalam berkerja mampu saja menjadi sebab yang pengaruhi prestasi para tenaga kerja. Bulog yakni Badan Usaha Milik Negeri yang berjalan dalam bagian strategi pangan. Lingkup usaha Bulog mencakupi koordinasi operasional/ pergudangan, outline serta pengendalian serangga, penyusunan karung plastik, usaha pengangkutan, pertukaran produk makanan serta usaha eceran. Penyebarluasan produk pokok di Kabupaten Lampung sangat tergantung pada Badan Urusan Logistik (Bulog), sebab lembaga ini hendak melaksanakan penyesuaian nilai, pengurus toko beras pemerintah, serta peredaran benda kebutuhan pokok pada pertemuan- pertemuan tertentu. Bulog ini berganti jadi Perusahaan Umum (Perum) sehabis diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor. RI. 7 Tahun 2003. Di satu sisi, kapasitas Perum BULOG selaku

instrumen penyesuaian beras yang wajib menjajaki bayaran di tingkatan pembentuk serta pembeli sehingga tidak timbul varians inflasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden No 48 Tahun 2016. Sejalan dengan itu, organisasi wajib berjaga- jaga buat memandang serta membangun tempat kerja yang layak sehingga kinerja perwakilan sangat baik. Kewajiban ini menggaris bawahi kalau guna mewujudkan ketahanan pangan, Perum Bulog pada biasanya berupaya guna menjajaki aksesibilitas serta penyesuaian bayaran pangan di tingkatan pelanggan serta pembentuk guna penuhi kebutuhan pokok warga Lampung. Dalam pengecekan ini dilakukan pembenahan terhadap hal- hal yang jadi hambatan untuk organisasi, misalnya pencapaian fokus tiap tahun yang bisa memunculkan keletihan serta tekanan kerja untuk perwakilan di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung, keadaan para perwakilan dengan rasa mau ketahui yang besar. kecemasan hendak kurangi eksekusi pekerja di Perum Bulog. Kantor Wilayah Lampung.

Tabel 1. Tabel Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	NILAI RATA-RATA KINERJA
Agustus	43	9,19
September	43	9,08
Oktober	43	8,97

Bersumber pada tabel di atas, cenderung nampak kalau eksekusi pekerja menurun pada bulan September serta Oktober sehingga sasaran tidak tercapai pada bulan tersebut, sebab sebagian permasalahan antara lain lingkungan kerja serta stress.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Lingkungan Kerja

Menurut (Erisna, 2018), Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Stres Kerja

Menurut (Handoko, 2014) mencirikan stres kerja selaku kondisi tegang yang pengaruhi sudut pandang, perasaan, serta keadaan orang, hasilnya merupakan kalau tekanan

yang kelewatan bisa membahayakan kapasitas orang guna mengelola diri serta pada kesimpulannya akan membatasi penerapan kewajibannya.

Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2019) Kinerja merupakan konsekunsi dari pekerjaan dalam mutu serta hasil yang diraih oleh karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

METODE

Pada studi kali ini memakai pendekatan kuantitatif dan studi kepustakaan. Metode survey dipilih sebagai sumber data primier. Metode Sampling yang digunakan didalam studi kali ini yaitu teknik sampling jenuh (sampling sensus). sampel dan populasi sebanyak 43 Karyawan pada Perum Bulog Kanwil Lampung.

Tabel 2. Jumlah Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung

No	Div	Populasi
1	Minku	15
2	Pengadaan	9
3	OPP	9
4	Komersil	10
TOTAL		43

Teknik yang akan di terapkan pada studi kalu ini yaitu dengan teknik analisis Uji Validtas, Uji Realbilitas, dan Regresi Linaer Berganda. Persamaan regresi pada penelitian/studi ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E_t$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = konstanta/intercept

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

β_1 = Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja

β_2 = Koefisien Regresi variable Stres Kerja

E_t = standard error

Tabel 3. Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Lemah Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2017) Uji Validitas Sebuah kuesioner disampaikan valid jika pertanyaan setiap instrument/kuesioner mampu menjabarkan sesuatu yang dapat diukur di setiap kuisiener tersebut. Untuk menguji butir-butir pertanyaan yang di ajukan yaitu dengan cara membandingkan point dari kolerasi butir-butir pertanyaan totalnya. Lalu pengambilan kesimpulan nya jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir-butir pertanyaan dinyatakan valid, berdasarkan t_{tabel} diperoleh nilai r sebanyak 0,301 dengan n : 43 pangkat signifikansi 0,05 (5%)

Tabel 4. Tabel Validitas Keseluruhan Variable

Variable	Butir Pertanyaan	Simpulan
Lingkungan Kerja	10	Valid
Stres Kerja	10	Valid
Kinerja Karyawan	10	Valid

Bersumber pada hasil uji validitas guna seluruh butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja, Stress kerja dan Kinerja kaaryawan dapat dilihat segala item persoalan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna memahami konsistensi dari pengukur yang biasanya digunakan untuk kuisiener. Cara menghitung reliabilitas yaitu dengan menghitung koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Jika point *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ berarti dapat kita simpulkan bahwa pertanyaan yang dipakai guna mengukur setiap variable dapat dipercaya. Pada Uji reliabilitas didalam studi ini memakai dukungan apk komputer SPSS versi 20, dengan percobaan keterandalan teknik *Alpha Cronbach*.

Tabel 5. Tabe Reliabilitas Keseluruhan Variable

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Simpulan
Lingkungan Kerja	0,489	Reliabel
Stres Kerja	0,586	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,701	Reliabel

Hasil uji realibilitas ketergantungan variable lingkungan kerja didapatkan points Cronbachs Alpha sebanyak 0,489, guna variabel stress kerja sebesar 0,586, serta Kinerja sebesar 0,701, dengan ini ketiga aspek tersebut kuat sebab terletak diatas 0,60 menurut Priyatno (2014). Berikutnya, ketiga instrumen variabel di atas bisa digunakan dalam tinjauan ini.

Tabel 6. Korelasi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		LINGKUNGAN	KINERJA
LINGKUNGAN	Pears Correlation	1	.546**
	Signifi (2-tailed)		.000
	N	43	43
KINERJA	Pears Correlation	.546**	1
	Signifi (2-tailed)	.000	
	N	43	43

Sumber: Bahan diolah (2022)

Dilihat dari konsekuensi informasi pada tabel di atas, hingga cenderung nampak kalau ikatan antara korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan merupakan 0,546. Dengan anggapan Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi dianjurkan, tingkatan ikatan dengan Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kelas sedang (0,40- 0,59).

Tabel 7. Korelasi Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		STRES	KINERJA
STRES	Pears Correlation	1	.554**
	Signifi. (2-tailed)		.000
	N	43	43
KINERJA	Pears Correlation	.554**	1

Signifi. (2-tailed)	.000	
N	43	43

Sumber: Bahan diolah (2022)

Dilihat dari konsekuensi informasi pada tabel di atas, hingga cenderung nampak kalau ikatan antara korelasi Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,554. Dengan anggapan Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi dianjurkan, tingkatan ikatan dengan Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kelas sedang (0,40 – 0,59).

Tabel 8. Regresi secara serentak variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.642 ^a	.413	.383	2.258	2.268

Dari tabel pengujian di atas, cenderung nampak kalau ikatan (hubungan) Lingkungan Kerja serta Stress Kerja secara totalitas merupakan R= 0,642, yang berarti kalau ikatan yang aman antara aspek Lingkungan serta Stress Kerja dan kinerja merupakan ikatan (hubungan) yang kuat. Sebaliknya besarnya pengaruh aspek lingkungan kerja serta stres kerja terhadap kinerja merupakan R Square= 0,413, yang menyiratkan kalau penerapan pekerja sekaligus dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja serta stress kerja sebesar 41,30% serta sisanya dipengaruhi oleh aspek yang berbeda dari 58, 70%

Uji T

Model		Unstandardezid Coefficients		Standardezid Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.379	6.191		1.838	.074
	LINGKUNGAN	.372	.139	.367	2.681	.011
	STRES	.393	.140	.383	2.798	.008

Dari table pengujian diatas dapat dilihat kesamaan regresi linier berganda ialah:

$$Y = 16.232 + 0,271X_1 + 0,377X_2$$

Variable Lingkungan Kerja 2.681 > T tabel

(1.681) Variable Stres Kerja $2.798 > T$ tabel

(1.681)

Maka Hipotesis dari 1, 2 dan 3 **dapat diterima**.

Uji F

Tabel 10. Tabel F Hitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	143.237	2	71.618	14.048	.000 ^b
Residual	203.926	40	5.098		
Total	347.163	42			

F-hitung: 14.048 dengan dk ($n-k-1 = 40$, pada $\alpha 0,05$) besarnya 3,23 Berarti F Hitung $14.048 > F$ Tabel. 3.23. Maka demikian Hipotesis yang ke 3 Lingkungan dan Stress secara berbarengan (simultan) memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan **dapat diterima**.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja pengaruhi eksekusi secara fundamental sebesar 29%. Perihal ini menyiratkan kalau tempat kerja mengambil bagian yang signifikan dalam menggarap kinerja setiap pekerja di organisasi publik Kanwil Bulog Lampung.
2. Stress kerja pengaruhi eksekusi secara fundamental sebesar 30%. stres kerja pengaruhi kinerja pekerja di Perum Bulog Kanwil Lampung.
3. Lingkungan kerja serta stress kerja pengaruhi kinerja karyawan secara fundamental sebesar 41%. Maksudnya, baik tempat kerja ataupun tekanan kerja berfungsi berarti dalam meningkatkan lebih lanjut kinerja para karyawan di Perum Bulog Kanwil Lampung.

Saran

1. Pimpinan organisasi Perum Bulog Kantor Daerah Lampung didorong guna lebih fokus pada Lingkungan Kerja, sehingga dalam menuntaskan kewajibannya perwakilan bisa merasa lebih aman bekerja sehingga bisa membagikan penerapan yang lebih sempurna.
2. Dalam eksplorasi ini, organisasi wajib lebih fokus serta menempatkan pekerja yang ditunjukkan dengan keahlian serta kemampuan yang mereka miliki sehingga perwakilan tidak merasa cemas bekerja, dengan anggapan kalau ini diterapkan, eksekusi pekerja bakal bertambah. Perihal ini disebabkan masih banyak pegawai yang menuntaskan pekerjaan serta pekerjaan yang tidak cocok dengan bakatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharmawangsa, T., & Iskandar, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pt Telkomsel Bandar Lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 276-284.
- Erisna, N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Golden Comucation Tdc*.
- Ghozali, I. (2017). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepandaian Melewati Rintangan Terhadap keinginan Berwirusaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Di Universitas Bangka Belitung*. *Society5*, 1:33-43.
- Handoko. (2014). Analisis Pengaruh Area Kerja, Kepemimpinan Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kinerja. *Jurnal EMA*, 6.47335/ema.61
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja*. 6, 23–28.
- Priyanto, D. (2014). *SPSS Pengolah Data Terpraktis*. 155.
- Nisa, K., & Hasibuan, R. R. A. (2022). Analysis of Multipurpose Credit (KMG) Procedures at Bank Sumut Syariah KCP Rantau Prapat. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 1-8.
- Riduwan. (2014). *Hubungan Motivasi Orang Tua Kepada Prestasi Belajar Siswa Kelas VI Sd Inpress Bontoramaba Kecamatan Sombu Opu Kabupaten Gowa*. 67–68.
- Sugiyono. (2015). *Pengaruh Penerapan Prevantion Cost dan Appraisal Cost terhadap ketenntuan Spoiled*. 2, 31–45.