



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN JAJARAN MANAJEMEN  
PT. YAMAZAKI INDONESIA**

**John Sung**

[johnsungjs@gmail.com](mailto:johnsungjs@gmail.com)

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie

**Kristin Handayani, S.Si., M.M.**

[Kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id](mailto:Kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id)

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out how the influence of work stress and work environment on the performance of employees of the management of PT. Yamazaki Indonesia.*

*This study focuses on three variables, namely work stress, work environment, and employee performance. Work stress variables were tested with reference to the theory of Robbins. Then the theory used to test the work environment variables is Siagian's theory. Then the performance variable was tested using Wirawan's theory.*

*The research was conducted with a quantitative approach with data collection methods through the distribution of online questionnaires using google forms. The questionnaire addressed to the management employees of PT. Yamazaki Indonesia. Respondents' data were tested with SPSS version 20 software.*

*The results showed that work stress had a negative and insignificant effect on employee performance with a Sig value of 0.897, while the work environment had a positive influence on employee performance with a Sig value of 0.000.*

**Keywords:** *job stress, work environment, employee's performance*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jajaran manajemen PT. Yamazaki Indonesia.

Penelitian ini berfokus kepada tiga variabel yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Variabel stres kerja diuji dengan mengacu pada teori dari Robbins. Kemudian teori yang digunakan untuk menguji variabel lingkungan kerja adalah teori dari Siagian. Lalu variabel kinerja karyawan diuji menggunakan teori dari Wirawan.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan google form. Kuesioner ditujukan kepada karyawan manajemen PT. Yamazaki Indonesia. Data hasil responden diuji dengan software SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig sebesar 0,897, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig sebesar 0,000.

**Kata kunci:** *job stress, work environment, employee's performance*

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau dengan cara lain untuk tujuan komersial atau untuk kepentingan publik tanpa izin tertulis dari Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia telah berada pada era dimana implementasi teknologi memasuki fase kenaikan dengan pesat, banyak dari segala pekerjaan manusia yang dimudahkan, segala sesuatu berkembang dengan pesat dan cepat. Pemerintah Indonesia berupaya juga turut campur dalam mendorong pembangunan infrastruktur teknologi dan informasi. Hal ini dapat terlihat dari data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) terkait Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (IP-TIK). Indeks ini dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat pembangunan teknologi informasi dan komunikasi di suatu wilayah. Data IPTIK menunjukkan kenaikan dari tahun 2016 dengan nilai 4,34 sampai dengan 2020 dengan nilai 5,59. Hal ini membuktikan adanya perkembangan tingkat pembangunan teknologi informasi dan komunikasi yang terus mengalami kenaikan di wilayah Indonesia. (sumber: bps.go.id). Perkembangan teknologi yang pesat berdampak pada karyawan dituntut untuk bekerja dengan kinerja tinggi. Tuntutan kinerja tinggi menyebabkan munculnya fenomena stres kerja. Disisi lain aspek lingkungan kerja terbantu dengan perkembangan teknologi, namun masih terdapat *Gap Research* bila dihubungkan dengan kinerja karyawan. Pada lingkup perusahaan PT Yamazaki Indonesia terdapat permasalahan terkait ketiga aspek tersebut. Kinerja karyawan terdapat kesenjangan antara karyawan. Pada spek stres kerja, banyak yang mengeluhkan stres akibat maraknya penggunaan laptop serta software bersifat cloud, banyak yang mengeluh terpaksa mengerjakan pekerjaan di rumah diluar jam kerja. Kemudian pada aspek lingkungan kerja, transportasi perusahaan belum dapat dirasakan oleh seluruh karyawan, belum adanya ruang untuk ibu menyusui, tidak ada fasilitas istirahat ataupun rekreasi.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang menyebabkan adanya ketegangan yang dirasakan seseorang dan mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan dalam Ahmad, 2019:3). Dimensi stres kerja dapat dibagi menjadi tiga, antara lain (Robbins dan Judge, 2018:331-332): (1) Gejala Fisiologis, (2) Gejala Psikologis, (3) Gejala Perilaku.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam tempat kerja serta mampu mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya baik secara langsung maupun tidak langsung (Basuki dan Susilowati dalam Heruwanto, dkk 2018:173). Siagian (dalam Sihaloho dan Siregar, 2019:276) membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi menjadi: (1) Lingkungan kerja fisik, (2) Lingkungan kerja non fisik.

Kinerja adalah hasil pekerjaan suatu organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan upaya terbaiknya menyesuaikan petunjuk, arahan dari atasan, kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalarnya selama bekerja (Edy dalam Selfianita, 2021 : 35). Wirawan (dalam Wardani, dkk., 2018: 25), menjelaskan bahwa dimensi kinerja karyawan dapat dibagi menjadi: (1) Hasil kerja, (2) Perilaku Kerja, (3) Sifat Pribadi.

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini antara lain:

H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah menganalisis, mendeskripsikan, serta mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jajaran Manajemen PT. Yamazaki Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan jajaran manajemen PT. Yamazaki Indonesia yang berada pada tingkatan bawah (*low*), menengah (*middle*), dan atas (*high*). Penelitian dilaksanakan pada periode Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022. Metode penelitian menggunakan bagian dari nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:133). Penyebaran kuesioner dilakukan pada Desember 2021 dan mendapatkan tanggapan sebesar 63 responden. Selanjutnya data diolah menggunakan software *IBM SPSS* versi 20



dan *Microsoft Excel*. Analisis yang dilakukan meliputi: (1) Analisis deskriptif, (2) Uji Validitas dan Reliabilitas, (3) Uji Asumsi Klasik, (4) Uji Regresi Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden terdiri dari 32 Wanita (50,8%) dan 31 Pria (49,2%) dengan mayoritas usia 25-34 tahun (58,7%). Responden memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 9 orang (14,3%), D3 sebanyak 3 orang (4,8%), S1 45 orang (71,4%), S2 5 orang (7,9%), dan S3 sebanyak 1 orang (1,6%). Responden yang sudah menikah sebanyak 40 orang (63,5%) dan belum menikah sebanyak 23 orang (36,5%). Seluruh responden merupakan bagian dari Jajaran Manajemen PT. Yamazaki Indonesia.

### Analisis dan Pembahasan

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang terlihat dalam tabel berikut:

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1009,930	2	504,965	15,670	,000 <sup>b</sup>
Residual	1933,498	60	32,225		
Total	2943,429	62			

Sumber: data diolah. 2022

H<sub>0</sub> stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama sama memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan atau stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### b. Uji Parsial (Uji F)

Dalam penelitian ini disertakan pengujian secara parsial untuk mengetahui apakah antara masing-masing variabel independen memiliki hubungan terhadap variabel dependen.

Oleh karena itu itu dalam penelitian ini disertakan uji T seperti yang tertera dalam tabel berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,329		3,754	,000	
Stres kerja	-,017	-,016	-,130	,897	
Lingkungan kerja	,893	,576	4,572	,000	

Sumber: data diolah. 2022

Penjelasan terhadap pengujian setiap variabel independen adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel dapat terlihat nilai signifikansi stres kerja (X1) pada uji T sebesar 0,897 > 0,05, maka terima H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja

(X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketegangan yang dirasakan oleh karyawan di PT. Yamazaki Indonesia tidak berdampak nyata terhadap kinerja karyawan disana.

Hal tersebut didukung secara empiris oleh penelitian terdahulu dari Ramadhi, dkk (2021) dan Irfanuddin (2021) yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel dapat terlihat nilai signifikansi lingkungan kerja (X2) pada uji T sebesar 0,000 < 0,05, maka tolak H<sub>0</sub> dan H<sub>2</sub> diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan jajaran manajemen PT. Yamazaki Indonesia secara nyata, dimana semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung secara empiris oleh penelitian terdahulu dari Heruwanto, dkk (2018) dan Tjiabrata (2018) yang menyatakan



lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi diimplementasikan untuk mengukur besaran proporsi variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh semua variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja). Berikut nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini:

**Model Summary<sup>b</sup>**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.586 <sup>a</sup>	.343	.321	5,677

Sumber: data diolah, 2022

Dalam penelitian ini hubungan variabel dependen memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,343. Artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja sebanyak 34,3% dan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian terkait pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terkait variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat stres kerja tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian terkait pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan Signifikan terkait lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Pengujian terkait pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 34,3% dan sisanya

kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini .

**Saran**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan, dapat dilakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan standar lingkungan kerja secara khusus dengan menyediakan layanan antar jemput ke kantor agar dapat diakses oleh seluruh karyawan. Kemudian perlu diadakannya evaluasi secara khusus untuk atasan terkait apresiasi yang diberikan kepada karyawan serta pemberian tugas yang lebih disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Kemudian perusahaan dapat menyediakan peralatan kerja dengan lebih lengkap secara khusus kepada departemen yang belum mendapat fasilitas sesuai kebutuhan mereka, selain itu perusahaan juga dapat melengkapi area kerja dengan fasilitas hiburan dan tempat istirahat.

2. Untuk karyawan jajaran manajemen PT. Yamazaki Indonesia, diharapkan untuk mempertahankan kerjanya yang tinggi, serta menjaga rasa hormat antara atasan dengan bawahan, upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan rasa toleransi serta menekan ego masing - masing agar kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan lebih erat serta menghasilkan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

3. Untuk peneliti selanjutnya, dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, kecerdasan intelektual, training, rekrutmen, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, peran, latar belakang pendidikan, dan lain lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>

Badan Pusat Statistik 2020, Badan Busat Statistik, diakses Tanggal 24 Januari 2022

Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.2020>

Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 12–23. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.150>

Ramadhi, Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). *STUDI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KINERJA SEORANG KARYAWAN*. 7(2), 129–143.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*. New Jersey: In *Pearson*.

Selfianita, S. (2021). *Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang*. 1(2), 33–38.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>

[x.php/socio/article/view/413/406](https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406)

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Performance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>

Wardani et al. (2018). Pengaruh Dimensi Kinerja Dan Kualitas Pelayanan Pemanfaatan Tata Ruang Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Malang. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Vol. 03 No. 1 Tahun 2018*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.101.089902> <http://dx.doi.org/10.1016/j.nantod.2015.04.009> <http://dx.doi.org/10.1038/s41467-018-05514-9> <http://dx.doi.org/10.1038/s41467-019-13856-1> <http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2> <http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.