

PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA ABADI WISESA

Andryani Nor Febriyanti
andryanifebri@gmail.com
Triyonowati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to observe the effect of competency, work stress, and work environment on the employees' performance at PT Mitra Abadi Wisesa. This research was the quantitative method. There were 40 respondents in this research used as research samples with saturated sampling technique i.e., permanent employees and freelance employees at PT Mitra Abadi Wisesa. This research used the data analysis method i.e., a multiple linear regressions analysis with the instrument of SPSS 25.- version. The research result concluded that the competency variable had a positive and significant effect on the employees' performance. Meanwhile, the work stress variable had a negative but insignificant effect on the employees' performance. Furthermore, the work environment variable had a positive and significant effect on the employees' performance. The effect of competency, work stress, and work environment on the employees' performance was 28.2%, the rest was 71.8% affected by other factors outside the variables of competency, work stress, and work environment.

Keywords: Competency, Work Stress, Work Environment, Employees' Performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Wisesa. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Terdapat 40 responden dalam penelitian ini yang dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu karyawan tetap dan karyawan *freelance* PT Mitra Abadi Wisesa. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28,2% sedangkan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang merupakan diluar dari variabel kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Hal ini berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang nantinya berfungsi sebagai alat untuk tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan dalam menjalankan tugasnya memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya dengan memerhatikan faktor-faktor yang dibutuhkan karyawan.

Di masa pandemi covid-19 saat ini merupakan masa transformasi yang tidak dapat diprediksi dan menuntut setiap perusahaan harus mampu bertahan dengan memunculkan strategi sehingga perusahaan dapat tetap menjalankan bisnisnya. Di kota Surabaya terdapat beberapa perusahaan dibidang jasa salah satunya adalah jasa pelayaran.

PT Mitra Abadi Wisesa merupakan salah satu perusahaan pelayaran disurabaya yang bergerak dibidang jasa adalah perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa pengiriman barang antar pulau di Indonesia. Tujuan pengiriman tersebut meliputi ke Provinsi Papua pelabuhan Bintuni serta Provinsi NTT ke Pelabuhan Waingapu.

Target mutu manajemen yang ditentukan PT. Mitra Abadi Wisesa minimal kesiapan armada kapal sebesar 90%, artinya dalam 100 hari, kapal harus dapat dioperasikan minimal

90 hari. Sedangkan 10 hari lainnya dapat dipergunakan untuk pemeliharaan atau perbaikan. Berikut data kinerja kesiapan armada kapal milik PT Mitra Abadi Wisesa yang dibuktikan sebagai berikut:

Tabel 1
Data Kinerja Kesiapan Armada Kapal PT Mitra Abadi Wisesa
Tahun 2018-2021

Tahun	Standar kesiapan kapal	Presentase kesiapan kapal
2018	90%	95%
2019	90%	90%
2020	90%	86%
2021	90%	84%

Sumber : Admin PT Mitra Abadi Wisesa diolah.

Berdasarkan Tabel 1 dijelaskan bahwa kesiapan armada kapal mengalami penurunan yang dimulai pada tahun 2020 dengan presentase kesiapan kapal sebesar 86%. Hal ini dikarenakan pandemi covid-19 yang menyebabkan pendistribusian barang melalui kapal menurun sehingga kapal yang seharusnya beroperasi minimal 90 hari menjadi terhambat. Terkait dengan permasalahan tersebut berakibat pada menurunnya kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa.

Terdapat beberapa kajian teoritis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2011:11) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kompetensi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Sedangkan menurut Flippo (dalam Umar, 2013) suatu kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, iklim kerja, dukungan organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Adapun menurut Amir (2015:87) faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan adanya kompetensi, upaya motivasi dan lingkungan.

Disamping dengan adanya penelitian menggunakan kajian teoritis peneliti juga menggunakan kajian empiris yang ditemukan pada penelitian terdahulu diantaranya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja Rozi *et al.* (2018). Selain itu kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja Cahyana dan Jati (2017). Menurut Yuli *et al.* (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja yaitu lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan landasan dari kajian teoritis dan kajian empiris diatas peneliti menemukan sejumlah tiga belas faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun peneliti hanya akan memilih beberapa faktor untuk dibahas lebih lanjut yaitu kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja.

Sebagai pertimbangan bagi peneliti dalam memilih variabel yang pertama kompetensi karena belum terdapat kejelasan antara pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh peneliti Dhita *et al* (2020) bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut peneliti Bagus *et al* (2012) menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kemudian pertimbangan peneliti yang kedua dalam memilih variabel yaitu stres kerja karena ditemukan belum adanya kejelasan antara pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian Cahyana dan Jati (2018), menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan menurut peneliti Yoanisa dan Ari (2013) menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dan terakhir pertimbangan yang dipilih peneliti yaitu variabel lingkungan kerja karena juga belum adanya kejelasan pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian Yuli *et al.* (2018), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan

menurut Rozi et al (2017) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dibuat oleh peneliti, maka rumusan masalah yang akan diuraikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa? (2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa?

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi

Menurut Torang (2014:53) kompetensi merupakan suatu kemampuan (*skill and knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Sedangkan menurut Wibowo (2007) dalam Ratnasari (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta dukungan dari pekerjaan tersebut, dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Dalam dunia kerja kompetensi yang baik sangat dibutuhkan dalam hal ini apabila semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jua dari seseorang tersebut. Dengan nilai kompetensi seseorang dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi edukasi (pendidikan), pengalaman, keterampilan yang sering disebut sebagai pembelajaran.

Stres Kerja

Pengertian stres kerja menurut Badeni (2013:62) adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar dalam hal ini terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Zaenal dkk (2014:347) berpendapat bahwa stres kerja sebagai suatu istilah yang menggambarkan payung yang terdapat tekanan, beban, konflik, kelelahan, panik, ketegangan, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:277) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

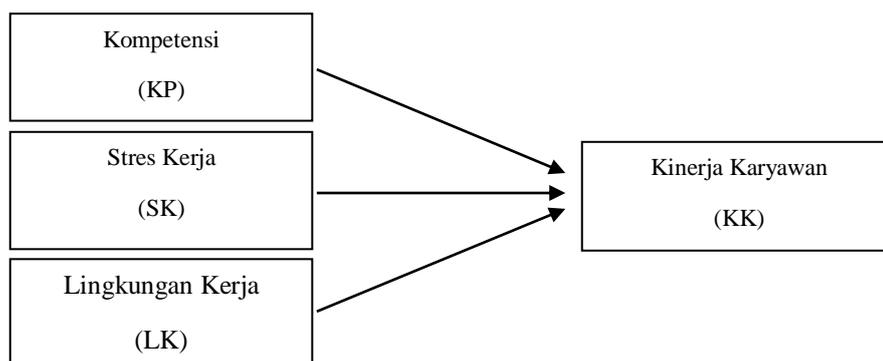
Menurut Siagan (2014:56) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:56) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pada suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) mendefinisikan kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan dari landasan teori dan rumusan masalah yang telah di uraikan, terdapat model rerangka konseptual yang digunakan sebagai pemahaman konsep yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sering digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Agar mencapai kinerja yang optimal sebaiknya pengaruh dari faktor-faktor kompetensi diharapkan semaksimal mungkin sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Rozi *et al* (2018) berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Apabila stres yang dialami karyawan tinggi akan menimbulkan kinerja karyawan menjadi menurun hal ini dikarenakan stres mengganggu pekerjaannya. Setiap bagian dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres kerja. Dalam hal ini setiap karyawan memiliki perbedaan dalam cara mengatasi stres kerja tersebut dengan baik yang nantinya akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini didukung oleh Cahyana dan Jati (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting didalam perusahaan dikarenakan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dan juga berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan agar terciptanya kondisi kerja yang nyaman, aman dan tentram. Hal tersebut juga telah didukung oleh penelitian Yuli *et al* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian secara kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Wisesa.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh merupakan teknik dalam menentukan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini akan menggunakan kuesioner dengan mengacu pada jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden. Maka dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh merupakan teknik dalam menentukan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah yang akan diteliti kemudian memberikan dan menyebarkan kepada responden mengenai pengaruh kinerja karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Kompetensi (KP)

Kompetensi merupakan kemampuan dalam berpikir dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. Mitra Abadi Wisesa untuk melaksanakan tugas dan tujuan perusahaan. Menurut Spencer dan Moehariono (2014:5) terdapat indikator kompetensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: (1) Watak (2) Motif (3) Konsep diri (4) Pengetahuan (5) Keterampilan.

Stres Kerja (SK)

Stres kerja merupakan kondisi tertekan yang dialami oleh karyawan dikarenakan beban pekerjaan yang berat dan berlebih sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan PT. Mitra Abadi Wisesa. Terdapat indikator dari stres kerja menurut Robbins (2010:90) yang akan digunakan yaitu : (1) Beban kerja (2) Sikap pimpinan (3) Peralatan kerja (4) Kondisi lingkungan kerja (5) Suatu pekerjaan dan karir.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja ialah segala hal yang ada disekitar karyawan PT. Mitra Abadi Wisesa yang dapat mempengaruhi tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan mereka. Terdapat indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) yang digunakan sebagai pedoman dalam penilaian yaitu: (1) Penerangan (2) Suhu udara (3) Suara bising (4) Penggunaan warna (5) Ruang gerak yang diperlukan (6) Keamanan kerja (7) Hubungan karyawan.

Kinerja karyawan (KK)

Kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja karyawan PT. Mitra Abadi Wisesa atas pencapaian tugas dan tanggung jawabnya dalam kerjanya. Terdapat indikator kinerja menurut Kasmir (2016:185) diantaranya: (1) Kualitas (mutu) (2) Kuantitas (jumlah) (3) Waktu (jangka waktu) (4) Penekanan biaya (5) Pengawasan (6) Hubungan antar karyawan.

HASIL PENELITIAN**Uji Validitas**

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sign (0,05)	Keterangan
Kompetensi	Watak	0,000	Valid
	Motif	0,000	Valid
	Konsep diri	0,000	Valid
	Pengetahuan	0,000	Valid
	Keterampilan	0,000	Valid
Stres Kerja	Beban kerja	0,004	Valid
		0,000	Valid
	Sikap pimpinan	0,000	Valid
		0,000	Valid
	Peralatan kerja	0,014	Valid
Lingkungan Kerja	Kondisi lingkungan kerja	0,000	Valid
	Kedudukan dan jabatan	0,040	Valid
	Penerangan	0,000	Valid
	Suhu udara	0,040	Valid
	Suara bising	0,000	Valid
	Penggunaan warna	0,000	Valid
	Ruang gerak yang diperlukan	0,000	Valid
	Keamanan kerja	0,000	Valid
	Hubungan karyawan	0,000	Valid
		0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas (mutu)	0,000	Valid
	Kuantitas (jumlah)	0,000	Valid
	Waktu (jangka waktu)	0,000	Valid
	Penekanan biaya	0,000	Valid
	Pengawasan	0,000	Valid
	Hubungan antar karyawan	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari kompetensi, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 25 item dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan setiap pernyataan dari tiap variabel memiliki nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka dinyatakan valid sehingga dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yaitu berarti seluruh item dari pernyataan diatas valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,781	Reliabel
Stres Kerja	0,737	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,720	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,769	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh item dari tiap indikator pernyataan yang terdiri dari kompetensi, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan telah memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model rumus linier berganda untuk penelitian ini dinyatakan dalam bentuk:

$$KK = a + b_1KP_1 + b_2SK_2 + b_3LK_3 + e$$

Kinerja karyawan (KK) merupakan variabel *dependent* yang akan dipengaruhi oleh variabel Kompetensi (KP), variabel Stres Kerja (SK), variabel Lingkungan Kerja (LK) sebagai variabel *independen*. Sedangkan e merupakan variabel bebas lainnya yang tidak diidentifikasi dalam model penelitian ini. Koefisien a, b₁, b₂ dan b₃ merupakan nilai *unstandardized coefficient* dari hasil perhitungan untuk memudahkan dan mempercepat perhitungan. Berikut adalah hasil yang diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 25:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.230	2.348		2.227	.032
KP	.692	.088	.729	7.885	.000
SK	-.090	.077	-.128	-1.164	.252
LK	.282	.091	.348	3.117	.004

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari Tabel 4 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yang diinterpretasikan sebagai berikut:

$$KK = 5230 + 0,692KP - 0,090SK + 0,282LK + e$$

- Konstanta = 5,230 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan di perusahaan adalah sebesar 5,230.
- Koefisien regresi Kompetensi (KP) sebesar 0,692 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Wisesa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi Stres kerja (SK) sebesar 0,090 menunjukkan arah hubungan negatif antara variabel stress kerja dengan kinerja karyawan PT Mitra Abadi Wisesa. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya stress kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa.
- Koefisien regresi Lingkungan kerja (LK) sebesar 0,282 menunjukkan arah hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Mitra Abadi Wisesa. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Mitra Abadi Wisesa.

Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.349	3	89.783	30.600	.000 ^b
	Residual	105.626	36	2.934		
	Total	374.975	39			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LK, KP, SK

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki F_{hitung} sebesar 30,600 dengan tingkat nilai signifikan $\alpha = 0,005$ atau $0,000 < 0,005$ hal ini menunjukkan variabel independen kompetensi, stress kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Mitra Abadi Wisesa.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.718	.695	1.71291

a. Predictors: (Constant), LK, KP, SK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,718 atau sebesar 71,8% yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi dari kompetensi, stress kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yang sebesar 28,2% yaitu di dapat dari (100% - 71,8%) adalah dapat dijelaskan oleh berbagai faktor lain yang merupakan diluar dari variabel kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja.

Uji T (t-test)

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Model	T	sig	Keterangan
Kompetensi	7,885	0,000	Berpengaruh Positif Signifikan
Stres Kerja	-1,164	0,252	Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	3,117	0,004	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 diatas, dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Wisesa. Berdasarkan hasil uji hipotesis t pada tabel 20 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis 2 : Stress Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Wisesa. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 20 diatas, menunjukkan bahwa nilai t_{tabel} stress kerja sebesar -1,164 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,252.

Pengujian Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Wisesa. Pada hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 20 diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada lingkungan kerja sebesar $0,004 < 0,05$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Wisesa. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data yang mendukung kompetensi sebesar 0,692 menunjukkan arah hubungan positif searah. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Wisesa.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Dhita et al (2020) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti Bagus et al (2012) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Wisesa. Karena karyawan PT Mitra Abadi Wisesa mengalami eustres (*good stress*) yaitu stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan bekerja sehingga memiliki efek positif bagi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data yang mendukung stres kerja sebesar 0,090 menunjukkan arah hubungan negatif. Dan tingkat signifikansi $0,252 > 0,05$ yang artinya stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap karyawan PT Mitra Abadi Wisesa.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Yoanisa dan Ari (2013) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyana dan Jati (2017) yang membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Wisesa. Hal ini dibuktikan dari hasil data lingkungan kerja sebesar 0,282 menunjukkan arah hubungan positif. Dengan taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuli et al (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rozi et al (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Wisesa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data yang mendukung kompetensi sebesar 0,692 menunjukkan arah hubungan positif searah. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Wisesa. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan kompeten. (2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data yang mendukung stres kerja sebesar 0,090 menunjukkan arah hubungan negatif. Dan tingkat signifikansi $0,252 > 0,05$ yang artinya stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap karyawan PT Mitra Abadi Wisesa. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat stress para karyawan dapat diatasi dengan baik maka karyawan akan bekerja dengan semangat. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Abadi Wisesa. Hal ini dibuktikan dari hasil data lingkungan kerja sebesar 0,282 menunjukkan arah hubungan positif. Dengan taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga membuat karyawan betah untuk bekerja di PT Mitra Abadi Wisesa.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu: (1) Peneliti mengalami kendala dalam memperoleh data karena keterbatasan waktu untuk bertatap muka karena pandemi. (2) Variabel lain selain kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan belum di gali secara mendalam atau sepenuhnya. Sehingga pada penelitian ini belum cukup untuk menjelaskan keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berikut adalah saran yang diberikan penulis untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu: (1) Pada variabel kompetensi dengan tanggapan tertinggi sebesar 4,55. Dalam hal ini PT Mitra Abadi Wisesa perlu memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja sehingga dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan. (2) Pada variabel stress kerja dengan tanggapan tertinggi sebesar 4,03 yang berarti PT Mitra Abadi Wisesa perlu memberikan kedudukan atau jabatan yang sesuai dengan kinerja karyawan. (3) Pada variabel lingkungan kerja dengan tanggapan tertinggi sebesar 4,38. Dalam hal ini PT Mitra Abadi Wisesa perlu menciptakan hubungan antar karyawan yang harus dijaga dengan baik sehingga dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. B. T dan R. N. Taroreh. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA* 7 (3): 2811-2820.
- Cahyana, I. G. S dan I. K. Jati. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-jurnal Akuntansi Udayana* 18 (2): 1314-1342.
- Dhermawan, A. A. N. B., I. G. A. Sudibya., Dan I. W. M. Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi dan Kewirausahaan* 6 (2): 173-184.
- Fadillah, R. S dan N. Hidayati. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 6 (1): 2541-178X.
- Handoko. 2013. *Penyebab stress kerja terhadap beban kerja karyawan*. CV Mandar Jaya. Jakarta.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasyim, W. dan I. Rokhmatin. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Busana Utama Textile. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa* 6 (1): 2528-024
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Raja Grafindo Pustaka Utama. Jakarta.
- Mahardiani, Y. dan A. Pradhanawati. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2 (1): 98-104.
- Mangkunegara, A. A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rosdakarya. Bandung.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (2): 170-183.

- Ningsih, F. A. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10 (5).
- Rangkuti, D., A. Alfredo. C. Lauren dan N. Dewi. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Himawan Putra Medan. *Jurnal Warta* 14 (1): 1829-7463.
- Rosmaini dan H. Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen* 2 (1): 1-15.
- Sastrosadarmo, D. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Bersama Sukses Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7 (2).
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditarama. Bandung.
- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Alfabeta. Bandung.
- Wardani, R. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah (Aliansi)* 4 (1): 91-106.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Yantika, Y. T. H dan Y. Rozzaid. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemkab Bondowoso. *Jurnal manajemen dan Bisnis Indonesia* 4 (2): 174-188.