

ANALISI KINERJA KARYAWAN PT. MIKROTEK KOMPUTINDO MEDAN

Venny Sabaryani Br Barus¹, Muhammad Agung Anggoro², Sri S.Rumabutar³,Nurul
Wardani Lubis⁴

Universitas Prima Indonesia¹,Univeritas Prima Indonesia²,
Universitas Prima Indonesia³,Universitas Negeri Medan⁴

Pos-el: sabaryanivenny@gmail.com¹, muhammadagunganggoro@unprimdn.com²,
srisayangmanalu@gmail.com³, nwlubis@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara variabel baik secara individual atau pun bersamaan. Observasi penelitian ini mempergunakan purposive sampling dengan pengujian uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), uji asumsi klasik, dan uji Adjusted Rsquare. Hasil pengujian untuk observasi ini adalah (1) Hasil uji hipotesis secara parsial dimana lingkungan tenaga kerja thitung > ttabel yaitu $2,212 > 1,528$ serta signifikannya $0,032 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (2) Hasil uji hipotesis secara parsial dimana stress kerja yaitu $2,078 > 1,528$ serta signifikannya $0,038 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Hasil uji hipotesis secara parsial budaya kerja dimana thitung > ttabel yaitu $2,059 > 1,528$ serta signifikannya $0,043 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan hasil ajuster R square yaitu 0,048. Sehingga lingkungan kerja, stress kerja dan budaya kerja menyatakan kinerja karyawan 48,0% dan 52,0 % dijelaskan pada variabel yang lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to see how the relationship between variables either individually or together. Observations of this study used purposive sampling with partial test (T test), simultaneous test (F test), classical assumption test, and Adjusted R square test. The test results for this observation are (1) The results of the partial hypothesis test where the labor environment is $t_{count} > t_{table}$, namely $2.212 > 1.528$ and the significance is $0.032 < 0.05$, then H_0 is accepted and H_a is rejected, indicating that the work environment has a positive impact and significantly affects employee performance (2) The results of the partial hypothesis test where work stress is $2.078 > 1.528$ and the significance is $0.038 < 0.05$, then H_0 is accepted and H_a is rejected indicating that the work environment has a positive impact and significantly affects employee performance. (3) The results of the partial hypothesis test are work culture where $t_{count} > t_{table}$, namely $2,059 > 1,528$ and a significance of $0.043 < 0.05$, then H_0 is accepted and H_a is rejected, indicating that the work environment has a positive impact and significantly affects employee performance. With the Adjusted R square result of 0.048. So that the work environment, work stress and work culture indicate employee performance 48.0% and 52.0% is explained in other variables.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Work Culture and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusianya dengan menciptakan kondisi yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan juga akan semakin berkembang. Kinerja karyawan seringkali tidak dapat dicapai karena berbagai faktor. Penyebab yang mungkin terjadi, adalah suasana di lingkungan kerja, dan adanya stres kerja pada karyawan di PT. Mikrotek Komputindo Medan.

Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang berlaku dalam organisasi. Suasana Lingkungan kerja dalam perusahaan yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan bagi para karyawan, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Masalah mengenai suasana lingkungan kerja tidak bisa dianggap sepele karena dampak yang akan ditimbulkan sangat besar serta menyangkut masalah aktivitas bekerja dan sampai saat ini masih banyak ditemukan instansi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Pada PT. Mikrotek Komputindo Medan masih banyak pegawai yang kurang

semangat dalam bekerja, Hal itu dikarenakan suasana lingkungan kerja yang kurang harmonis antara satu sama lain apalagi dipengaruhi perbedaan *brand*.

Stres kerja internal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Ketidakharmonisan antar pemimpin dan pegawai mengakibatkan banyak pegawai yang memutuskan untuk resign. Untuk karyawan yang masih bertahan dituntut untuk membekap pekerjaan yang telah ditinggal oleh karyawan yang *resign*. Hal tersebut menyebabkan stres kerja terhadap karyawan PT. Mikrotek Komputindo Medan.

Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja, secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari. Salah satu budaya kerja yang dimiliki PT. Mikrotek Komputindo yang dilaksanakan tiap hari ialah Budaya sapa yaitu melayani customer dengan salam, ramah dan senyum

Menurut Alex (2018:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) yaitu:

1. Penerangan Cahaya di tempat kerja;
2. Temperatur di tempat kerja;
3. Keamanan di tempat kerja;
4. Kebersihan

Menurut Robbins dan Judge (dalam Setyawati et al, 2018) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait

dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2016) yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan Organisasi

Menurut Mangkunegara (2015:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal Menurut Wibowo(2013: 28) Indikator dari Budaya Kerja ialah:

1. Profesionalisme.
2. Kerjasama.
3. Integritas

Menurut Sutrisno (2018:171) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

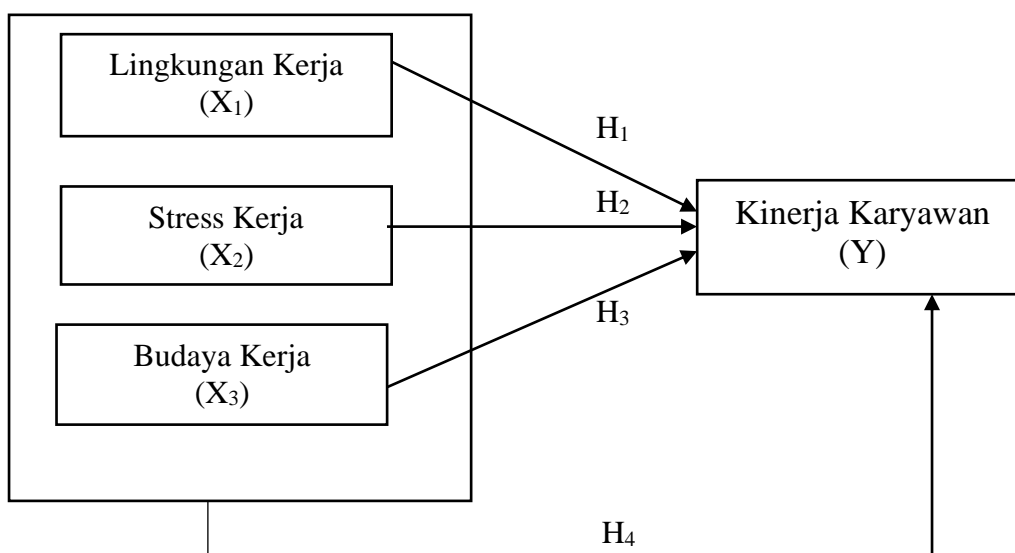
- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

Musriha (dalam Josephine dan Harjanti, 2017), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Menurut Handoko (dalam Bulolo dkk, 2021) stress kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seseorang, bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Pada penelitian ini peneliti mengambil obyek di PT. Mikrotek Komputindo Medan di Jl.S.Iskandar Muda Baru Komp.Ruko Plaza Medan Fair A32/33,Sekip,Kec.Medan Petisah,Kota Medan,Sumatera Utara yang merupakan salah perusahaan yang menjual berbagai elektronik dari berbagai merek Jam operasional.Berdasarkan Keseluruhan deskripsi permasalahan di atas, membuat penulis untuk memilih Di PT. Mikrotek Komputindo Medan sebagai objek penelitian dengan judul “ Analisis

Kinerja Karyawan PT. Mikrotek Komputindo Medan”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan

H3 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan

H4 : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja,Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikrotek Komputindo Medan

2. METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Data Primer ; menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan sumber data primer atau sebagai sumber data utama, dan didapatkan dari hasil jawaban Kuesioner yang di distribusikan secara offline.

Data Sekunder,data sekunder terdiri dari : buku-buku yang terkait dengan penulisan penelitian ini, artikel ilmiah, jurnal, dan arsip-arsip pendukung lainnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018;13)

data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Wawancara

Menurut

Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil.

Populasi dan Sampel

1 Populasi ; Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Pt.Mikrotek Komputindo Medan yaitu berjumlah 50 orang

2 Sampel ; Dalam penelitian ini kami pengambilan sampel

dengan sampel jenuh bagian dari Nonprobability sampling. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel dan dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 38 orang.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	50	12	30	20.70	3.587
Stress kerja	50	8	20	14.44	2.557
Budaya kerja	50	9	19	13.80	2.138
Kinerja karyawan	50	13	25	20.36	2.926
Valid N (listwise)	50				

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel Lingkungan kerja sebesar 12, nilai maksimum sebesar 30 dan nilai rata rata sebesar 20,70 dengan standard deviasi sebesar 3,587. Nilai minimum variabel stress kerja sebesar 8,nilai maksimum sebesar 20 dan nilai rata rata sebesar 14,44 dengan standard deviasi sebesar 2,557. Nilai minimum

variabel budaya kerja sebesar 9,nilai maksimum sebesar 19 dan nilai rata rata sebesar 13,80 dengan standard deviasi sebesar 2,138. Nilai minimum variabel kinerja karyawan sebesar 13,nilai maksimum sebesar 25 dan nilai rata rata sebesar 20,36 dengan standard deviasi sebesar 2,926.

Analisis Data Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.200	4.618		5.674	.000
1					
Lingkungan kerja	.265	.120	.325	-2.212	.032
Stress kerja	.013	.165	.011	-.078	.938
Budaya kerja	.012	.198	.009	-.059	.953

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 2 persamaan model linear berganda adalah :

Kinerja karyawan = 26.200 + 0.265 lingkungan kerja + 0.13 stress kerja +0.012 budaya kerja + e.

Konstanta sebesar 26.200 menyatakan jika variabel lingkungan kerja ,stress kerja,budaya kerja dan

budaya kerja konstan maka variabel kinerja karyawan sebesar 26.200 satuan. Nilai koefisien 0,265 lingkungan kerja menyatakan jika peningkatan terjadi 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,265. Nilai koefisien 0,013 stress kerja menyatakan jika peningkatan terjadi 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,013. Nilai koefisien 0,012 budaya kerja

menyatakan jika peningkatan terjadi 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,012.

3.2.5 Koefisien Determinasi Hipotesis

Penentuan besarnya lingkungan kerja, stress kerja dan budaya kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan sehingga bisa diketahui melalui nilai koefisien yaitu:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.048	2.855

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Stress kerja, Lingkungan kerja

Menyatakan nilai *Adjusted R.Square* yaitu 0,048. Sehingga lingkungan kerja, stress kerja dan budaya kerja menyatakan kinerja karyawan 48,0% dan 52,0 % dijelaskan pada variabel yang lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Secara simultan pengujian yang dilakukan terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44.622	3	14.874	1.825	.156 ^b
Residual	374.898	46	8.150		
Total	419.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Stress kerja, Lingkungan kerja

Tabel 4 uji F diperoleh dari $F_{hitung} = 1,825 > F_{tabel} = 2,46$, Dengan total sampel serta total variabel melalui taraf signifikansi $< 0,05$ adalah $0,00$. Jadi H_a diterima H_0 ditolak berarti bersamaan X_1 (lingkungan kerja), X_2 (stress

kerja), X_3 (budaya kerja), berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dibawah ini adalah tabel uji T :

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.200	4.618		5.674	.000
1					
Lingkungan kerja	.265	.120	.325	2.212	.032
Stress kerja	.013	.165	.011	2.078	.038
Budaya kerja	.012	.198	.009	2.059	.043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial dimana lingkungan tenaga kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,212 > 1,528$ serta signifikannya $0,032 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dimana stress kerja yaitu $2,078 > 1,528$ serta signifikannya $0,038 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial budaya kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,059 > 1,528$ serta signifikannya $0,043 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial dimana lingkungan tenaga kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,212 > 1,528$ serta signifikannya $0,032 < 0,05$ maka H_0

diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Lestary, L., & Chaniago, H. (2017), variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial dimana stress kerja yaitu $2,078 > 1,528$ serta signifikannya $0,038 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wartono, T. (2017) bahwa analisis yang telah peneliti lakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dan stres kerja berpengaruh positif karena

semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial budaya kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,059 > 1,528$ serta signifikannya $0,043 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena budaya kerja yang kuat akan menciptakan budaya perusahaan yang baik dan juga mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari sehingga pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan budaya kerja dan kinerja karyawan adalah searah (Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. ,2017).

4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ; (1) Hasil uji hipotesis secara parsial dimana lingkungan tenaga kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,212 > 1,528$ serta signifikannya $0,032 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, (2) Hasil uji hipotesis secara parsial dimana stress kerja yaitu $2,078 > 1,528$ serta signifikannya $0,038 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Hasil uji hipotesis secara parsial budaya kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,059 > 1,528$ serta signifikannya $0,043 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak itu menyatakan lingkungan kerja

berdampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti S.E., M. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Jurnal AGORA, 5(3), 1–8.

Buulolo, Efori, dkk. (2020). “Algoritma K-Medoids Untuk Menentukan Calon Mahasiswa Yang Layak Mendapatkan Beasiswa Bidikmisi di Universitas Budi Darma,” J. MEDIA Inform. BUDIDARMA, vol. 4, no. 3, hal. 797–805.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.

Wibowo, Agus. (2013). Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah (Konsep dan Praktik Implementasi). Cetakan Pertama Februari. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

https://www.researchgate.net/publication/348238168_pengaruh_kepemimpinan_lingkungan_kerja_dan_disiplin_kerja_terhadap_kinerja_karyawan_Studi_pada_pegawai_non_medis_Instalasi_Sterilisasi_did RS_Dr_Kariadi_Semarang.
dilihat pada 15 april 2023.

https://www.researchgate.net/publication/335105973_stres_kerja_dan_disiplin_kerja_terhadap_kinerja_karyawan.
dilihat pada 20 Mei 2023

<https://ejournal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/mib/article/view/2240>.
dilihat pada 12 maret 2023.