

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PT. HIMAWAN PUTRA MEDAN.

Ivany<sup>1</sup>, Syawaluddin<sup>2</sup> dan Aidil Putra<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: ivanyyyyneoman@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: syawal73.pmc@gmail.com

<sup>3</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: aidilputra82@yahoo.com

**Abstract.** *In creating a strong and successful company, a supportive work environment is needed and clear promotions are needed so that employees do not stress in carrying out work activities in the company. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and job promotions on Employee Stress at PT. Himawan Putra Medan. The research method used is a quantitative analysis method. The data used are primary and secondary data. The study population was 50 people using saturated sampling techniques where all members of the population were sampled. Variables are measured with a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on simultaneous analysis of the work environment and job promotions affect the Employee Stress of PT. Himawan Putra Medan. Partially, there is an influence of work environment variables on employee work stress and there is an influence of job promotion on PT. Himawan Putra Medan.*

**Keywords:** *Work Environment, Job Promotion, Employee Stress*

### I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk mengembangkan usaha, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba yang besar. Salah satunya adalah : PT. Himawan Putra Medan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat – alat bengkel, di mana hampir sebagian besar modal perusahaannya tertanam pada para konsumen dalam jumlah tertentu Namun hal tersebut tidak luput dari peran semua karyawan yang terdapat dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah : segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Di PT. Himawan Putra Medan mempunyai masalah lingkungan kerja karyawan yang kurang baik dari segi fisik maupun non-

fisik. Dari segi fisik, komputer yang digunakan karyawan masih komputer yang lama (Windows XP, Linux) sehingga karyawan mengalami kendala dalam mengerjakan tugas yang diberikan atas dan selalu dimarahi saat tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan *deadline* tiap bulannya. Dan jika dilihat dari segi non-fisik, karyawan yang senior sering memberikan pekerjaan tambahan terhadap karyawan junior yang membuat karyawan junior menjadi stress dengan pekerjaan yang bertumpuk setiap bulannya.

Promosi jabatan merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa : kenaikan jabatan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih besar dan tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentu juga akan

mempengaruhi *prestigious* dan upah yang didapat. Untuk memperoleh promosi jabatan, karyawan harus mampu mengetahui, memahami dan melakukan setiap kerjaan yang terdapat pada divisinya.

Di PT. Himawan Putra beberapa karyawan merasa tidak puas karena tidak ada kualifikasi promosi jabatan yang jelas dan hanya tergantung dari penilaian atasan semata. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan yang dipromosikan mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau *passion* yang dimiliki karyawan tersebut sehingga menyebabkan stress kerja karyawan menjadi meningkat.

*Stress* kerja karyawan merupakan perasaan yang tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja karyawanpun menjadi masalah yang sangat penting karena dibalik perusahaan yang sukses dan maju, terdapat karyawan yang mendukung dari belakang. Jika tingkat stress karyawan masih tinggi, menunjukkan bahwa atasan kurang memperhatikan karyawan di dalam perusahaannya

Stress kerja berhubungan erat dengan lingkungan kerja dan promosi jabatan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan dan promosi jabatan yang tidak kunjung diperoleh oleh karyawan yang sudah berkontribusi bagi perusahaan dapat menyebabkan tingkat stress kerja karyawan semakin meningkat. Di PT. Himawan Putra mengalami fenomena masalah stress kerja yang dialami karyawan karena lingkungan kerja yang tidak baik serta promosi jabatan yang semakin menurun.

Dengan adanya lingkungan kerja dan promosi jabatan yang baik dan terarah, akan sangat membantu perusahaan tersebut dalam memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam mempromosikan produk yang ditawarkan oleh perusahaan serta dapat menekan angka stress karyawan dalam bekerja. Di samping itu, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap stress kerja karyawan juga akan sangat membantu perusahaan dalam hal meningkatkan laba serta memajukan perusahaan itu sendiri.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritik

Menurut Kasmir (2016 : 192), “Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.”

Menurut Afandi, (2016:19), “Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang lebih tinggi.”

Menurut Priyoto (2014 : 02), “Stress adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari.”

Menurut Kasmir (2016 : 192), “Jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.”

Menurut Umama (2019:99), “Berdasarkan 3 tahap perubahan stress dapat diketahui bahwa munculnya stress itu bersumber dari tuntutan lingkungan kerja terhadap seseorang.”

Menurut Safrudin, dkk (2018:132), “Tidak hanya stresor negatif yang dapat menyebabkan stress, tetapi stresor positif seperti kenaikan pangkat, promosi jabatan, tumbuh kembang, menikah, dan mempunyai anak juga dapat menyebabkan stress.”

Menurut Umama (2019:102), “Pengembangan karier merupakan pembangkit stress yang timbul karena ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan atau promosi yang kurang serta tuntutan sosial dan tuntutan lingkungan pekerjaan akan dapat menyebabkan stress kerja.”

## III. METODE PENELITIAN

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Himawan Putra Medan yang beralamat di Jl. Kapten Muslim Komplek The Enterprise Blok B10 Dwikora, Medan Helvetia. Penelitian ini dimulai dari bulan November 2019 sampai dengan April 2020.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:117) menyatakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Himawan Putra Medan yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh di mana dalam teknik penentuan sampel ini semua anggota populasi dapat digunakan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh digunakan karena populasi penelitian dibawah 100 orang.

Menurut Sugiyono (2014:124) "Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16,632	8,109		2,051	,046
lingkungan kerja	,580	,223	,320	2,604	,012
promosi jabatan	,711	,200	,439	3,565	,001

a. Dependent Variable: stress\_kerja\_karyawan

Sumber : Hasil penelitian 2020 (dialah),

Berdasarkan tabel 1. diatas, maka dapat diketahui :

$$Y = 16,632 + 0,580 \text{ Lingkungan kerja} + 0,711 \text{ Promosi Jabatan}$$

Makna dari persamaan analisis regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 16,632 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel lingkungan kerja dan promosi jabatan, maka nilai pertumbuhan *stress* kerja karyawan adalah : 16,632.

2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,580 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1 satuan akan meningkatkan *stress* kerja karyawan sebesar 0,580 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,711 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan promosi jabatan 1 satuan akan meningkatkan *stress* kerja karyawan sebesar 0,711 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi adjusted R Square, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap *stress* kerja karyawan PT. Himawan Putra Medan.

**Tabel 2. Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,642 <sup>a</sup>	,413	,388	10,313

a. Predictors: (Constant), promosi\_jabatan, lingkungan\_kerja

b. Dependent Variable: stress\_kerja\_karyawan

Sumber: Hasil penelitian, 2020( dialah)

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.388 berarti lingkungan kerja dan promosi jabatan mampu menjelaskan *stress* kerja karyawan sebesar 38,8% sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti : kepemimpinan, rotasi kerja, penilaian kinerja, dan sebagainya.

### Uji F (Simultan)

**Tabel3.Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3509,809	2	1754,904	16,501	,000 <sup>b</sup>
Residual	4998,511	47	106,351		
Total	8508,320	49			

a. Dependent Variable: stress\_kerja\_karyawan

b. Predictors: (Constant), promosi\_jabatan, lingkungan\_kerja

Sumber: Hasil penelitian, 2020(diolah)

Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari :

$df1 = k-1 = 3-1 = 2$ , di mana k adalah : jumlah variabel dependen dan independen  
 $df2 = n-k = 50-3 = 47$ , di mana n adalah : jumlah sampel

$F_{tabel}$  sesuai tabel F adalah 3,20.

Berdasarkan Tabel3. dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,501 > 3,20$ )  $H_3$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap *stress* kerja karyawan PT. Himawan Putra Medan dan pengaruhnya adalah : positif dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) adalah : 5%. Dengan melihat probabilitasnya yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut berpengaruh signifikan

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 4.Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
1 (Constant)	16,632	8,109		2,051	,046
lingkungan_kerja	,580	,223	,320	2,604	,012
promosi_jabatan	,711	,200	,439	3,565	,001

a. Dependent Variable: stress\_kerja\_karyawan

Sumber: Hasil penelitian 2020(diolah)

menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas  $df=n-k = 50 - 3 = 47$  adalah : sebesar 2,011. Hasil dari uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial

untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,604) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,011) dengan nilai signifikan sebesar 0,012, maka lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *stress* kerja karyawan PT. Himawan Putra Medan ( $H_1$  diterima).

Hasil uji t secara parsial untuk variabel promosi jabatan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,565) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,011) dengan nilai signifikan sebesar 0,001, maka promosi jabatan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *stress* kerja karyawan PT. Himawan Putra Medan. ( $H_2$  diterima).

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Stress* Kerja Karyawan PT. Himawan Putra Medan
2. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap *Stress* Kerja Karyawan PT. Himawan Putra Medan
3. Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap *Stress* Kerja Karyawan PT. Himawan Putra Medan

**Saran**

Saran dalam penelitian ini dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada atasan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan seperti : mengganti komputer dengan yang lebih canggih agar mampu mendukung kegiatan pekerjaan karyawan dan dari segi non fisiknya, atasan disarankan untuk melakukan pengawasan di saat sedang jam kerja agar lebih memahami kendala yang terjadi selama jam kerja berlangsung dan langsung melakukan komunikasi dan prosedur yang adil dan baik agar karyawan junior tidak mengalami *stress* kerja yang berkepanjangan.
2. Disarankan kepada atasan untuk memperjelas kualifikasi untuk memperoleh promosi jabatan, dan melakukan wawancara ataupun komunikasi terlebih dahulu kepada

- karyawan yang hendak dipromosikan jabatannya agar lebih memahami keinginan dan kebutuhan karyawan yang bermanfaat untuk mencegah kesalahpahaman yang mampu memicu stress kerja karyawan
3. Diharapkan kepada atasan agar lebih melakukan komunikasi kepada karyawan yang junior dan melakukan penyesuaian *job description* pekerjaan yang adil sehingga mampu menekan stress kerja karyawan. Selain itu, alangkah baiknya jika atasan bisa lebih tegas dalam mengenakan sanksi bagi karyawan yang ketahuan mendominasi karyawan lainnya (seperti menyuruh karyawan lain melakukan pekerjaannya dengan mengancam) sehingga dapat menurunkan tingkat stress kerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang buruk pun bisa teratasi dengan baik

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA.
- Asra, Abuzar, dan Novia Budi Parwanto. *Skripsi berbasis Penelitian dan Statistika*. Bogor : In Media
- Bungin, Burhan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Depok : Rajagrafindo Persada Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Fahmi, Irham 2016a. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan ke-3. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016b. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Gyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor : In Media.
- Hamid, Anis. 2019. *Membangun Sistem Informasi SDM dengan Microsoft Excel*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi 1. Cetakan ke-4. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, Robert., Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi Dasar Penerapannya dengan R*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2016. *Pengantar Manajemen*. Bogor : IN MEDIA.
- Nasrudin, Juhana. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT. Panca Terra Fima.
- Ndraha, Taliziduhu. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ramadhayanti, Ana. 2019. *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Ridhotullah, Subeki, dan Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Cetakan pertama. Jakarta : Prestasi Pustakakaraya.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Paduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : Andi
- Safrudin, Sri Mulyati, Rosni Lubis. 2018. *Pengembangan Kepribadian dan Profesionalisme Bidang Pendidikan*. Malang : Wineka Media.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, dan Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudaryono, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiaty. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi*

- Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi ke-1. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Praktik Riset Perilaku Konsumen (Teori, Kuesioner, Alat, dan Analisis Data)*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta : CAPS.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Siagian, Sondang P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-22. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supomo, R. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan 1. Bandung : YRAMA WIDYA.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Yogyakarta : ANDI.
- Siswanto, Eko.2019. *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial*. Yogyakarta : Laksana.
- Suryadi, Edi, Deni Darmawan, Ajang Mulyadi. 2019. *Metode Penelitian Komunikasi dengan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Umama, Hany Azza. 2019. *Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Wibowo. 2019. *Manajemen dari Fungsi dasar ke Inovasi*. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stress dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyono, Sentot Imam, Anna Marina, Andi Wardhana, Akhmad Darmawan. 2019. *Pengantar Manajemen*. Depok : PT. Rajagrafindo