
Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT LBM Energi Baru Indonesia

Dodi Hariyanto¹, Junengsih², Supriyadi Linov³

Universitas Pertiwi

E-mail: 20120014@pertiwi.ac.id, junengsih@pertiwi.ac.id, Supriyadi.linov@pertiwi.ac.id

Article History:

Received: 01 Juli 2024

Revised: 14 Juli 2024

Accepted: 16 Juli 2024

Keywords: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja*

Abstract: *Penelitian kuantitatif ini menguji hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT LBM Energi Baru Indonesia. Data dari 86 karyawan menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kinerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam skor stres kerja menurunkan kinerja sebesar 0,187, sedangkan peningkatan satu unit dalam skor lingkungan kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,905. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mengelola stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. (Mukrimaa et al., 2016)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan, tergantung bagaimana karyawan akan memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi di dalam lingkungan kerjanya baik kondisi fisik maupun kondisi perusahaan dan hubungan interpersonal di dalamnya (Eri Susan 1, 2019).

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja

organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kuantitas dan kualitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”.(Kerja et al., 2020)

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik atau mental terhadap perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan berakibat dirinya terancam (Michael et al., 2009). Sedangkan menurut Higgins dalam Umar (2010:55) berpendapat bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan tidak ada dan akibatnya kinerja rendah. Semakin tinggi tingkat stres tantangan kerja juga semakin bertambah, maka akan mengakibatkan kinerja bertambah. Jadi stres kerja seorang karyawan harus berada dalam posisi standar maksimal kinerja seseorang.(Student et al., 2021)

Menurut Siagian (2017:300) mendefinisikan bahwa “stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.(Simbolon, 2021)

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres juga dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas yang terlalu berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat

mengalami stres (Selye, 1950 dalam Hidayat, 2011).

Menurut Siagian (2017:300) mendefinisikan bahwa “stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Sedangkan menurut Handoko (2017:193) menyatakan bahwa “stres kerja adalah ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, dan spritual manusia yang pada saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut”. (Simbolon, 2021)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi/perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan Stress Kerja serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar.

Di bawah ini merupakan definisi Lingkungan Kerja yang disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Sarwoto (2017) menyatakan bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non-Physical Warking Environment*)”.(Pusparani, 2021)

Menurut Indriyati (2022) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”.(Marisyah, 2022)

Lingkungan kerja mencakup kondisi sosial, psikologis, dan fisik, yang sangat menentukan bagaimana kondisi perusahaan tersebut, Junengsih et all (2022)

PT LBM Energi Baru Indonesia, sang pionir manufaktur material baterai mobil listrik, menggebrak pasar dengan produk unggulan "*Lithium Ferro Phosphate*". Mengolah bahan baku utama lithium, perusahaan ini menjadi pemasok andalan bagi produsen katoda, komponen vital dalam baterai mobil listrik. Lahir dari rahim Lopal Tech Co., Ltd, raksasa teknologi asal Tiongkok, PT LBM Energi Baru Indonesia menjelma menjadi pemain kunci dalam industri otomotif yang kompetitif. Dalam pusaran persaingan sengit, perusahaan ini menyadari bahwa kunci sukses terletak pada pengelolaan sumber daya manusia yang mumpuni.

PT LBM Energi Baru Indonesia, pemasok bahan baku katoda untuk baterai mobil listrik, menghadapi penurunan kinerja karyawan. Data produksi tahun 2020-2022 menunjukkan penurunan produksi yang tidak memenuhi target perusahaan sebesar 13.700 ton per tahun. Pada tahun 2022, produksi hanya mencapai 12.668 ton, turun 3% dari tahun sebelumnya. Observasi menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti stres kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif menjadi penyebab utama penurunan kinerja ini.

Kinerja karyawan yang menurun akan mempengaruhi stabilitas perusahaan. Kinerja karyawan PT LBM Energi Baru Indonesia dikatakan belum optimal ditunjukkan berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bapak Soo Huijin selaku Direktur diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan PT LBM Energi Baru Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor pada Tabel dibawah ini. Berikut ini adalah laporan data PT LBM Energi Baru Indonesia Indonesia.

Tabel 1. Data produksi PT LBM Energi Baru Indonesia Tahun 2020-2022

Periode	PRODUKSI PER TAHUN (TON)	TARGET PRODUKSI PER TAHUN (TON)	PERSENTASE
2020	13.217	13.700	96%
2021	12.971	13.700	95%
2022	12.668	13.700	92%

Sumber: Admin Produksi (*result* line A & B 2020-2022 data yang telah diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya permasalahan kinerja di PT LBM Energi Baru Indonesia. Pada data terjadinya penurunan produksi di tahun 2020- 2022, hal ini disebabkan karyawan tidak memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan dengan target 13.700 ton per tahunnya, terutama pada tahun 2022 jumlah produksi per tahun hanya 12.668 Ton dengan persentase 92% mengalami penurunan sebesar 3% dari tahun sebelumnya.

Karyawan PT LBM Energi Baru Indonesia dari uraian diatas tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, hal ini yang terjadi dalam permasalahan kinerja karyawan yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kualitas pekerjaan sehingga kinerja mengalami penurunan, untuk melihat secara pasti penurunan kinerja maka peneliti melakukan observasi. Dari observasi tersebut dapat dilihat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Faktor pertama adalah stress kerja. Jenis stres yang dihadapi oleh karyawan PT LBM Energi Baru Indonesia beragam, sesuai dengan posisi pekerjaan yang diemban. Kebanyakan dari karyawan memiliki masalah dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka karena adanya tugas dadakan yang bisa diberikan oleh atasan dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan. Terkadang karyawan dituntut untuk lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Sebab, jika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, itu akan berpengaruh terhadap penilaian karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh ke perhitungan kenaikan gaji setiap tahunnya. Juga, adanya *double job* atau jabatan ganda yang diemban oleh beberapa staf sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Tidak hanya faktor stres kerja saja yang diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor yang kedua yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu peran penting

yang harus ditekankan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun lingkungan non fisik. apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan baik dan nyaman dengan keadaan lingkungan kerja sedangkan apabila persepsi ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan juga berkurang.

Fenomena yang terjadi pada PT LBM Energi Baru Indonesia terkait lingkungan kerja non fisik tersebut dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan maupun produktivitas kerja. Hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya kedepannya. Adapun lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah nilai parameter intensitas lingkungan di ruang produksi.

Tabel 2. Lingkungan Kerja Dept. Produksi

Tahun	Parameter/nilai intensitas			
	Suhu (°C)		Cahaya (Lux)	
	std.	act.	std.	act.
2020	28	30	350	300
2021	28	29	350	300
2022	28	30	350	300

Sumber: QC/QA Produksi (2020-2022)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa adanya nilai parameter intensitas lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan terkait hal-hal yang kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan belum sesuai dengan standar perusahaan, hal ini harus diperhatikan oleh atasan agar dapat memberikan kenyamanan karyawan saat bekerja. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara pada bulan Maret 2022 dengan *Chief* (atasan) pada bagian produksi ternyata ditemukan fenomena masalah yang terjadi mengenai lingkungan kerja non fisik yaitu terjadi kesenjangan antara hubungan sesama rekan kerja dikarenakan perbedaan masa kerja (senioritas), hal tersebut mengakibatkan mereka lebih fokus bekerja dengan sesama karyawan yang masa kerjanya sama. Serta Hubungan antar atasan maupun bawahan yang masih sering terjadi *misscom* terkait dengan pekerjaan contohnya seperti atasan memerintahkan untuk *cleaning rubber* terlebih dahulu sebelum lanjut proses berikutnya akan tetapi penyampain pesannya ambigu dan tidak jelas serta tidak di tulis ataupun ditandai di dalam *schedule* maka terjadilah *misscom* dengan bawahan yang seharusnya *cleaning rubber* terlebih dahulu tapi kenyataannya langsung kepada proses berikutnya.

Lingkungan kerja di perusahaan juga tak lepas dari kurangnya kesadaran karyawan maupun atasan terhadap lingkungan kerja sekitar. Hal ini penting sekali diperhatikan oleh pihak perusahaan pada PT LBM Energi Baru Indonesia bagian produksi, perlu memperhatikan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Lingkungan kerja yang kondusif selain dapat meningkatkan Stress Kerja kerja karyawan, dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang bisa menjadikan kinerja karyawan akan maksimal.

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Lingkungan kerja yang baik juga diharapkan dapat memacu kinerja kerja karyawan yang tinggi begitu juga sebaliknya. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berkeinginan agar karyawannya dapat memiliki

kinerja yang tinggi, oleh karena itu maka dalam hal ini pihak pimpinan harus memahami atau mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berbekal latar belakang yang telah dipaparkan, dan demi mencapai tujuan penelitian yang jelas, penulis tergugah untuk menyelami lebih dalam pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PT LBM Energi Baru Indonesia. Ketertarikan ini muncul setelah penulis mengamati beberapa indikasi permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT LBM Energi Baru Indonesia”**

LANDASAN TEORI

1. Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketidakmampuan individu dalam mengatasi ancaman yang dihadapi, baik secara mental, fisik, maupun spiritual, yang dapat berdampak pada kesehatan fisik (Handoko, 2017). Stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan, tuntutan waktu yang ketat, konflik interpersonal, atau ketidakjelasan peran. Dampak stres kerja dapat berupa penurunan produktivitas, ketidakhadiran, turnover, serta masalah kesehatan fisik dan mental.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik (Sarwoto, 2017). Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan tata letak. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan interpersonal, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Desain Penelitian

Tabel 3. Desain Penelitian

No	Research Design Parts	Approaches
1	Filosofi riset	Positivism
2	Paradigma riset	Deduktif

3	Strategi riset		Survei atau kuesioner
4	Metode Riset	Pilihan	Metode kuantitatif
		Waktu	Cross-sectional
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa
Sumber: Saunders et al. (Saunders et al., 2012)			

2. Populasi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT LBM Energi Baru Indonesia yang berjumlah 86 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independent Variable):

- Stres Kerja (X1)
- Lingkungan Kerja (X2)

2. Variabel Terikat (Dependent Variable):

- Kinerja Karyawan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan terhadap 86 orang responden yang dijadikan sebagai uji coba atas pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Hasilnya, seluruh pertanyaan dari variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Untuk mengetahui sejauhmana kevalidan alat ukur, dilakukan perhitungan harga korelasi setiap butir alat ukur dengan menggunakan rumus *Pearson/Product Moment* dengan menghitung harga korelasi dengan menggunakan Ms. Excel yaitu setiap butir alat ukur dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien product moment
 N : jumlah subyek penelitian
 $\sum x$: jumlah x skor tiap item

- $\sum y$: jumlah y skor tiap item
 $\sum xy$: hasil kali jumlah x dan y setiap responden
 $\sum x^2$: jumlah x kuadrat
 $\sum y^2$: jumlah y kuadrat

Untuk mengetahui valid atau tidaknya soal, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir item tidak valid
- 2) $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir item valid

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Indeks Korelasi (r)	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 - 0,799	Tinggi
Antara 0,400 - 0,599	Cukup tinggi
Antara 0,200 - 0,399	Rendah
Antara 0,000 - 0,199	Sangat Rendah

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel (X1, X2, dan Y) reliabel, artinya soal-soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- Stres Kerja (X1): $\alpha = 0,836$
- Lingkungan Kerja (X2): $\alpha = 0,882$
- Kinerja Karyawan (Y): $\alpha = 0,873$

Dalam mengetahui reliable atau tidak, maka digunakan rumus *Alpha Crobanch*. Rumus *Alpha Crobanch* digunakan untuk mencari reabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0 dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left\{ \frac{K}{(k-1)} \right\} \cdot \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

- r_{11} : reabilitas instrument
 k : banyaknya butir pertanyaan atau soal
 $\sum S_i$: jumlah varian butir
 S_t : varian total

Tabel 5. Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas (r)	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,60$	Sedang / Cukup
$0,60 \leq r < 0,80$	Tinggi
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Tinggi

3. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas Lilliefors menunjukkan bahwa data skor dari semua variabel (X1, X2, dan Y) bersumber dari populasi yang berdistribusi normal. Artinya, persyaratan analisis untuk variabel-variabel tersebut terpenuhi.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan Uji Lilliefors. Uji lilliefors biasanya digunakan untuk data diskrit yaitu data berbentuk sebaran atau tidak disajikan dalam bentuk interval.

Langkah-langkah Uji Lilliefors, Sundayana (2014: 83) yaitu:

- 1) Menghitung nilai rata-rata dan simpangan bakunya.
- 2) Susunlah data dari yang terkecil sampai data terbesar pada tabel.
- 3) Mengubah nilai x pada nilai z dengan rumus : $z = \frac{x - \bar{x}}{s}$
- 4) Menghitung luas z dengan menggunakan tabel z .
- 5) Menentukan nilai proporsi data yang lebih kecil atau sama dengan data tersebut.
- 6) Menghitung selisih luas z dengan nilai proporsi.
- 7) Menentukan luas maksimum (L_{maks}) sebagai L_{hitung} .
- 8) Menentukan luas tabel Lilliefors (L_{tabel}) ; ($L_{tabel} = L_{\alpha} (n-1)$)
- 9) Kriteria kenormalan yaitu:

$L_{hitung} < L_{tabel}$: sampel berdistribusi normal

$L_{hitung} > L_{tabel}$: sampel berdistribusi tidak normal

(Untuk $\alpha = 0,05$)

4. Uji Homogenitas

Hasil pengujian homogenitas varians menunjukkan bahwa varians skor Kinerja Karyawan (Y) atas Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah homogen. Artinya, data penelitian memenuhi persyaratan untuk dianalisis menggunakan statistik teknik Uji Korelasi Product Moment Pearson dan Regresi Linear Sederhana.

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Fisher* (Riduwan, 2011: 186) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menghitung varians terbesar dan terkecil:

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$
- 2) Bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan rumus:

$$db_{Pembilang} = n-1 \text{ (untuk varians terbesar)}$$

$$db_{Penyebut} = n-1 \text{ (untuk varians terkecil)}$$
 Taraf signifikansi (α) = 0,05
- 3) Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tidak homogen

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, homogen

5. Uji Heteroskedastisitas

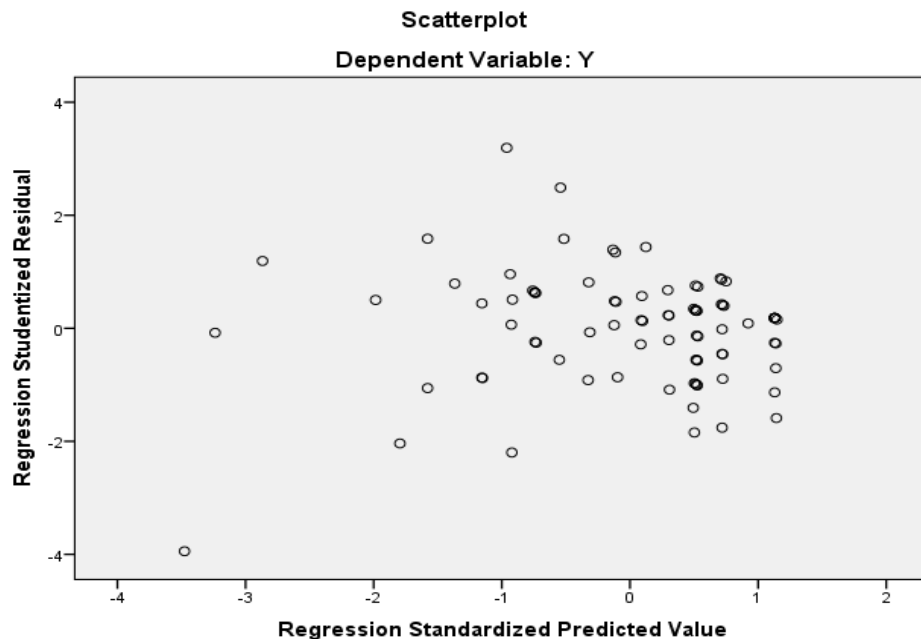
Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.101	1.670		3.054	.003
	X1	.076	.057	.202	1.335	.185
	X2	-.171	.048	-.534	-3.527	.001

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1 lebih dari 0,05 yaitu 0,185, sedangkan variabel X2 kurang dari 0,05 yaitu 0,001. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi. Maka hasil di atas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada Gambar 4.4 di bawah ini:



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

6. Uji Hipotesis

1) Korelasi Parsial antara Stres Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,632$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,400$. Koefisien korelasi signifikan, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pengelolaan stres kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Koefisien determinasi 0,400 menunjukkan bahwa 40% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi stres kerja.

2) Korelasi Parsial antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,854$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,729$. Koefisien korelasi signifikan, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Koefisien determinasi 0,729 menunjukkan bahwa 72,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi lingkungan kerja.

3) Korelasi Ganda antara Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien korelasi ganda sebesar $r = 0,854$ dan koefisien determinasi ganda sebesar $R = r^2 = 0,729$. Koefisien korelasi ganda signifikan, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pengelolaan stres kerja dan lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Koefisien determinasi ganda 0,729 menunjukkan bahwa 72,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

1. Uji Regresi Linear

Hasil uji regresi linear ganda menghasilkan persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 7,822 + (-0,187) X1 + 0,905 X2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji regresi linear ganda menghasilkan persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 7,822 + (-0,187) X1 + 0,905 X2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Output Hasil Perhitungan SPSS

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1200.959	2	600.479	111.683	.000 ^b
Residual	446.262	83	5.377		
Total	1647.221	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA

Uji Hipotesis

2. Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari Uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan, artinya semakin tinggi stres kerja seorang karyawan maka semakin rendah kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. Stres kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, jam kerja, yang berlebihan.

Tabel 7. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.822	2.639		2.964	.004
STRES	-.187	.088	-.175	-2.113	.038
LINGKUNGAN	.905	.076	.984	11.863	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 8. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1200.959	2	600.479	111.683	.000 ^b
Residual	446.262	83	5.377		
Total	1647.221	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelelasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel stres kerja berada pada kategori tidak baik di sebabkan masih ada kelemahan dalam perusahaan yang diantaranya banyaknya karyawan yang mempunyai jabatan rangkap diperusahaan, beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan, dan desakan kerja dari atasan diperusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja berada pada kategori tidak baik di sebabkan masih ada kelemahan di dalam perusahaan terkait dengan lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, suara bising, serta suhu didalam ruangan, lingkungan non fisik diantaranya hubungan antar atasan dan bawahan, komunikasi, sikap atasan terhadap bawahan serta keharmonisan antar karyawan masih ada responden yang menyatakan dangat tidak setuju dan tidak setuju.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan berada pada kategori tidak baik di sebabkan masih ada kelemahan dalam perusahaan yang diantaranya kemampuan tugas pokok, memaksimalkan hasil pencapaian hasil akhir, inisiatif, ketaatan dalam prosedur kerja serta penyelesain tugas tepat waktu.
4. Hasil penelitian secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT LBM Energi Baru Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung}(7,477) > t_{tabel}(1,988)$ pada $\alpha = 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT LBM Energi Baru Indonesia.
5. Hasil penelitian secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung}(15,031) > t_{tabel}(1,988)$ pada $\alpha = 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT LBM Energi Baru Indonesia.
6. Hasil penelitian secara simultan antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT LBM Energi Baru Indonesia berpengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung}(111,683) > F_{tabel}(1,45)$ pada $\alpha = 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT LBM Energi Baru Indonesia

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dari kesimpulan, terdapat saran atau masukan yang dapat diberikan, diantaranya:

1. Dalam hal pengembangan Stress Kerja pada Karyawan PT LBM Energi Baru Indonesia sebaiknya Instansi ini melakukan program pelatihan yang berhubungan dengan keterampilan Karyawan agar Stress Kerja dari masing-masing Karyawan menjadi lebih baik, sehingga kinerja Karyawan dapat maksimal.
2. Lingkungan Kerja PT LBM Energi Baru Indonesia sebaiknya lebih ditegaskan lagi terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya seperti perencanaan kerja, ketelitian saat bekerja dan kepatuhan pada peraturan instansi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja Karyawan.
3. Salah satu cara untuk membangun kinerja Karyawan adalah dengan membangun Stress Kerja yang sesuai dengan keterampilan (*Skill*) Karyawan dan juga didukung dengan tingkat

disiplin yang tinggi, Dengan kinerja Karyawan yang baik maka dapat mendukung kemajuan instansi di masa yang akan datang.

4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jenis penelitian yang sama maupun jenis lain, baik metode maupun desain penelitian yang lebih dikembangkan guna membuktikan teori yang sudah ada dengan pengembangan-pengembangan yang ada, serta untuk variable Lingkungan Kerja bias di tambahkan kembali indikatornya yang lebih lengkap dan lebih kompleks lagi

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Aswaja Pressindo*.
- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. 42–52.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Eni. (1967). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Fadil, G. L., Yusuf, Y., Santoso, S., Ilmu, J., & Negara, A. (n.d.). *Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan arsip kabupaten tangerang*.
- Fauzi, A., & Arifin, J. (2007). Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Elex Media Komputindo*.
- Hariandja, M. T. E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua. In *PT. Grasindo*.
- Hasibuan, M. S. . (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Askara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Aksara*.
- Ichsan, R. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi. *Ekonomedia*, 08(2), 17–22. <http://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/17>
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan I. (2019). 2, 952–962.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*

- Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Buku kedua*.
- McKenna, E., & Beech, N. (1995). The Essence of Human Resource Management. *Prentice Hall International Ltd*.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. In *Alfabeta*.
- Nitisemito, A. S. (2010). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. In *Ghalia Indonesia*.
- Panggabean, M. S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Ghalia Indonesia*.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. *PT. Raja Grafindo*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh. In *rlangga*.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2004). *No. 1*, 1–14.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Sarwoto. (2010). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. In *Ghalia Indonesia*.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *PT Refika Aditama*.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama. In *PT. Rineka Cipta*.
- Sihombing, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Balai Pustaka*.
- Simanjuntak, P. . (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *Lembaga Penerbit Univ. Indonesia*.
- Student, M. T., Kumar, R. R., Ommments, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., Fellowship, W. (2021). *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Subekti, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar Sumber Daya Manusia. In *Prestasi Pustaka*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet).
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Torang, S. (2012). Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi. In *Alfabeta*
- Junengsih, J., Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan BBC ETS. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2112-2120.
- Simbolon, D. S. (2021). *Pengaruh stres, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali (Ed.); 1st ed.). 2021. www.bintang.pustaka.com
- Yuli asih, G. (2018). *STRESS KERJA* (1st ed.).