

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KERTAS TRIMITRA MANDIRI BANDUNG

Fransiska Wuri Wulandari<sup>1)</sup>, Nur Azizah<sup>2)</sup>, Sophia Rahmi<sup>3)</sup>, Kunto Ajibroto<sup>4)</sup>,  
Delia Subrayanti<sup>5)</sup>

<sup>1</sup> Prodi Sekretari, Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa  
<sup>1</sup>fransiska.wuri@poljan.ac.id

<sup>2</sup> Prodi Sekretari, Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa  
<sup>2</sup>nur.azizah@poljan.ac.id

<sup>3</sup> Prodi Sekretari, Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa  
<sup>3</sup>sophiarahmi@gmail.com

<sup>4</sup> Prodi Keuangan dan Perbankan, Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa  
<sup>4</sup>kunto.ajibroto@poljan.ac.id

<sup>5</sup> Prodi Sekretari, Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa  
<sup>5</sup>delia.subrayanti@poljan.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to determine whether there is influence of work environment and work stress on employee performance at PT. Paper Trimitra Mandiri Bandung. The problems studied in this study are related to the presence of high environmental factors and work stress on employee performance. The research method used is descriptive verification method with a quantitative approach using path analysis (Path Analysis), because this research besides wanting to get an overview of employee performance associated with the work environment and work stress, also get a picture of the pattern of relationships and the influence of variables established research. The results of the study, in general, the effect of the work environment and work stress on employee performance at PT. Paper Trimitra Mandiri Bandung and the highest influence on employee performance and work stress variable on employee performance is moderate. The simultaneous influence of work environment and work stress on the performance of fatigued employees is high, meanwhile . From the results of the research conducted, the work environment and work stress variables when combined will have a significant influence on the performance of employees of PT. Paper Trimitra Mandiri Bandung.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Stress and Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Effendy & Fitria, 2019). Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak nyaman dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak

efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi akan menurunkan kinerja (Hermawan, 2022).

Berdasarkan hasil Pra Survey yang dilakukan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Kertas Trimitra Mandiri rata-rata cukup baik, namun kinerja seperti ini tidak baik bagi perusahaan. Jika perusahaan mau berkembang kinerja perusahaan harus baik atau sangat baik. Kinerja perusahaan yang kurang baik adalah dimensi *Creativeness*, *Dependability* dan *Initiative*. Tidak tercapainya jumlah produksi yang diharapkan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya faktor lingkungan kerja dan stress kerja. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010)“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Target produksi yang tinggi tentu mudah sekali menyebabkan stress bagi para karyawan karena tuntutan target tentu memberikan tekanan yang besar bagi para karyawan. Selain hal itu stress kerja juga tentu dapat dipengaruhi oleh faktor atasan jika atasan terlalu kaku tentu akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman yang memicu stress kerja (Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, 2022). Hiburan merupakan salah satu cara mengurangi peluang untuk terjadinya stress salah satu alternative hiburan yang dapat dilakukan untuk menjaga tingkat stress karyawan adalah dengan melakukan liburan bersama. sehingga Beberapa aspek tersebut akan mempengaruhi tingkat stress kerja pada karyawan.

Kinerja kerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh stres kerja, Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada ”hukum *Yerkes Podson* yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010).

Stres kerja dipengaruhi oleh banyak hal baik didalam individu karyawan sendiri maupun diluar individu tersebut. Sumber stress baik didalam maupun diluar individu tentu sangat menghambat dan mempengaruhi kondisi karyawan. Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan sarana dan prasarana, emosi yang tidak stabil, disamping lingkungan kerja dan stress kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pendapat bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan (Darmawan, 2018).

## 1.2 Kerangka Teoritis

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu 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. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat di mana para karyawannya bekerja (Rizki et al., 2016).

### Stress Kerja

(Wibowo, 2010) berpendapat bahwa “stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner, dan pemeriksaan virus) yaitu “suatu tekanan yang muncul dan disebabkan oleh faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja. Stres kerja merupakan penghayatan akan perasaan tertekan yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja yang dipersepsi negatif”.

Faktor penyebab stres menurut (Robbins. P.S, 2002) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

### 1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu :

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

### 2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- c. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi stres.

### 3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan:

- a. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan (Azizah, 2023).

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan terhadap pekerjaan
9. Tanggung jawab
10. Pemanfaatan waktu kerja

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2016) pengertian metode deskriptif analisis adalah: “Statistika yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji korelasi dan *Path Analysis*. Analisis jalur (Riduwan, 2015) adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel  $X_1$   $X_2$  terhadap  $Y$ . Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan yang mencakup Studi Dokumentasi/Arsip, serta menggunakan Studi Kepustakaan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Hasil penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Menurut (Sugiyono, 2016), “dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur itu valid)”.

Menurut (Riduwan, 2015) bahwa :”Apabila harga korelasi  $> 0,3$  maka instrumen tersebut dikatakan valid, apabila  $r < 0,3$  maka instrumen dikatakan tidak valid”. Berdasarkan analisis

melalui *statistical package for social science* (SPSS) for windows yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
X1_1	0,757	0,3	Valid
X1_2	0,598	0,3	Valid
X1_3	0,716	0,3	Valid
X1_4	0,716	0,3	Valid
X1_5	0,455	0,3	Valid
X1_6	0,455	0,3	Valid
X1_7	0,380	0,3	Valid
X1_8	0,576	0,3	Valid
X1_9	0,483	0,3	Valid
X1_10	0,583	0,3	Valid
X1_11	0,708	0,3	Valid
X1_12	0,448	0,3	Valid
X1_13	0,321	0,3	Valid
X1_14	0,728	0,3	Valid
X1_15	0,342	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pernyataan dalam instrumen variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 15 item. Pernyataan berikut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu 0,3 dengan demikian butir pernyataan 1 sampai 15 dapat dinyatakan **valid**.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
X2_1	0,757	0,3	Valid
X2_2	0,598	0,3	Valid
X2_3	0,716	0,3	Valid
X2_4	0,716	0,3	Valid
X2_5	0,455	0,3	Valid
X2_6	0,455	0,3	Valid
X2_7	0,380	0,3	Valid
X2_8	0,576	0,3	Valid
X2_9	0,483	0,3	Valid
X2_10	0,583	0,3	Valid
X2_11	0,708	0,3	Valid
X2_12	0,448	0,3	Valid
X2_13	0,321	0,3	Valid
X2_14	0,728	0,3	Valid
X2_15	0,342	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pernyataan dalam instrumen variabel Stress diatas terdiri dari 15 item. Pernyataan berikut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu 0,3 dengan demikian butir pernyataan 1 sampai 15 dapat dinyatakan **valid**.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
Y_1	0,539	0,3	Valid
Y_2	0,389	0,3	Valid
Y_3	0,379	0,3	Valid
Y_4	0,450	0,3	Valid
Y_5	0,609	0,3	Valid
Y_6	0,484	0,3	Valid
Y_7	0,489	0,3	Valid
Y_8	0,590	0,3	Valid
Y_9	0,566	0,3	Valid
Y_10	0,494	0,3	Valid
Y_11	0,442	0,3	Valid
Y_12	0,445	0,3	Valid
Y_13	0,352	0,3	Valid
Y_14	0,415	0,3	Valid
Y_15	0,374	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pernyataan dalam instrumen variabel Kinerja Karyawan diatas terdiri dari 15 item. Pernyataan berikut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu 0,3 dengan demikian butir pernyataan 1 sampai 15 dapat dinyatakan **valid**.

**b. Realibilitas**

Setelah dilakukan uji validitas atas pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya instrumen yang valid diuji keandalannya (Reabilitas). Menurut (Sugiyono, 2016)“Reabilitas berarti dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil koefisien realibilitas > 0,70”.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Variabel Stress Kerja (X<sub>2</sub>) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Minimum	Keterangan	N of Items
X <sub>1</sub>	0,927	0,700	Realibel	15
X <sub>2</sub>	0,886	0,700	Realibel	15
Y	0,839	0,700	Realibel	15

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan Tabel diatas tersebut hasil uji reabilitas yang dilakukan terhadap semua item termasuk pada kategori berkorelasi kuat atau dapat dikatakan realibel pada semua variabel, karena hasil dari koefesien reabilitas lebih besar dari 0,700 dengan demikian, semua instrumen

dalam variabel X, variabel  $X_2$  dan Y dapat digunakan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian tentang Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kertas Trimitra Mandiri.

**c. Analisis Deskriptif**

Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan kriteria penilaiannya sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Rata-rata Skor Variabel**

Variabel	N	Rata-rata	Kategori
Lingkungan Kerja	83	3,37	Cukup baik
Stress Kerja	83	3,33	Cukup baik
Kinerja Karyawan	83	3,24	Cukup baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel diatas menunjukkan skor rata-rata variabel cukup baik. Dari tabel diatas dapat perlu dilakukan peningkatan oleh perusahaan agar terjadi peningkatan lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

**d. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kertas Trimitra Mandiri penulis menggunakan data kuesioner yang telah disebarkan kepada 83 orang yang kemudian data tersebut diolah dan dilakukan pengujian untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**e. Hasil Analisis Korelasi**

Untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kerta Trimitra Mandiri penulis menggunakan perhitungan dengan bantuan program *Software SPSS for Windows*. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sebagai berikut

**Tabel 6**  
**Kolerasi pearson**  
**Correlations**

		Lingkungan_K erja	Stress_Kerja	Kinerja
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	,422**	,726**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	83	83	83
Stress_Kerja	Pearson Correlation	,422**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	83	83	83
Kinerja	Pearson Correlation	,726**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	83	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kolerasi di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai  $r = 0,726$ , dan Stres Kerja (Variabel  $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y) bernilai  $r = 0,697$ . Sesuai dengan pendapat (Umar, 2013) pada tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien tersebut termasuk kedalam ukuran kuat. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT Kertas Trimitra Mandiri. Dan dapat dilihat terdapat hubungan positif antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel Y yang artinya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT Kertas Trimitra Mandiri memiliki pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja Karyawan.

**f. Analisis Jalur**

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen seperti ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

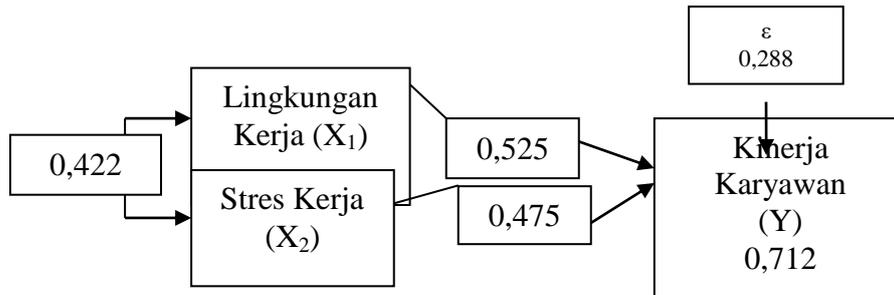
**Tabel 8**  
**Koefesien Jalur  $X_1, X_2$  ke Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5632,139	2333,227		2,414	,018
	Lingkungan_Kerja	,397	,050	,525	7,932	,000
	Stress_Kerja	,408	,057	,475	7,185	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah

Sehingga gambar analisis jalur hasil pengolahan data melalui program Spss adalah sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Analisis Jalur**

Pada gambar analisis jalur, dari hasil uji korelasi menunjukkan bahwa semua variabel tersebut berkorelasi erat dengan koefisien jalur . Dari gambar analisis jalur diatas dapat dihitung berapa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total
			X1	X2	
X <sub>1</sub>	0.525	0.277		0.105	0.381
X <sub>2</sub>	0.475	0.226	0.105		0.331
Pengaruh Secara Simultan					0.712

Sumber : Data Diolah

Atas dasar perhitungan di atas, kita bisa menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 \text{KDparsial} &= p_{yx1} \cdot p_{yx1} \\
 &= 0,525 \times 0,525 \\
 &= 0,277
 \end{aligned}$$

Jadi, pengaruh langsung Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,277 atau 27,7%

2. Pengaruh langsung Stress Kerja terhadap kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 \text{KDparsial} &= p_{yx2} \cdot p_{yx2} \\
 &= 0,475 \times 0,475 \\
 &= 0,226
 \end{aligned}$$

Jadi, pengaruh langsung sebesar 0,226 atau 22,6%

3. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 p_{yx2} \cdot r_{yx1} \cdot p_{yx1} &= 0,525 \times 0,422 \times 0,475 \\
 &= 0,105
 \end{aligned}$$

Jadi, pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,105 atau 10,5%

4. Pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 p_{yx2} \cdot r_{yx1} \cdot p_{yx1} &= 0,525 \times 0,422 \times 0,475 \\
 &= 0,105
 \end{aligned}$$

Jadi, pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,105 atau 10,5%

Pada variabel Lingkungan Kerja pengaruh langsungnya adalah  $(0,525)^2 = 0,277$ . Pada variabel Stres Kerja Pengaruh langsungnya  $(0,475)^2 = 0,226$ . Sedangkan untuk perhitungan pengaruh tidak langsung adalah  $(\text{koefesien jalur } X_1) \times (\text{koefesien jalur } X_2) \times (\text{Korelasi } X_1 \text{ } X_2)$ . Sehingga dapat dihitung  $(0,325) \times (0,475) \times (0,712) = 0,105$ .

Secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Stres Kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan sebesar 0,712 atau sebesar 71,2% dan sisanya sebesar 28,8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

**g. Koefesien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 10**  
**Koefesien Determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 <sup>a</sup>	,712	,705	4069,29533

a. Predictors: (Constant), Stress\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas dapat dilihat bahwa, kontribusi variabel lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,569 (56,9%). Sedangkan sisanya 0,431 (43,1%) merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

**3.2.Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dengan menggunakan 15 buah indikator maka penilaian sebagai gambaran mengenai variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) PT. Kertas Trimira Mandiri, hal tersebut terlihat dari 3 buah indikator tertinggi .Item pertanyaan no 13 “Tingkat penggunaan waktu istirahat” memiliki rata-rata paling tinggi dibandingkan item lainnya sebesar 3,66. Penggunaan waktu istirahat di PT Kertas Trimitra Mandiri para karyawan beristirahat secara bergantian dan karyawan diperbolehkan untuk beristirahat diluar lokasi pabrik. Hal tersebut membuat karyawan lebih bisa menikmati waktu istirahat dengan tenang . Item pertanyaan kedua paling tinggi adalah no 7 “Aroma ditempat kerja” sebesar 3,58. Hal tersebut membuktikan aroma ditempat kerja sangat diperlukan, meskipun berada dikawasan pabrik yang diidentik dengan bau limbah yang kurang baik,PT Kertas Trimitra Mandiri bisa meminimalisir aroma limbah disana dengan cara penanganan yang baik dan sesuai standar, sehingga karyawan dapat bekerja tanpa menghirup bau limbah yang menyegat. Item ketiga paling tinggi adalah no 5 “Kebisingan di tempat kerja” sebesar 3,40. Mesin kertas di PT Kertas Trimitra Mandiri diimport dari China yang memiliki kualitas sangat bagus, sehingga tingkat kebisingannya pun rendah dan tidak mengganggu aktivitas para karyawan.

Total rata-rata variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) PT. Kertas Trimira Mandiri dengan menggunakan 15 buah indikator sebesar 3,37. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilain yang cukup baik terhadap variabel Lingkungan Kerja di PT Kertas Trimitra Mandiri. Menurut Alex Nitisemito (2009:39) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Total rata-rata variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) PT. Kertas Trimitra Mandiri, berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dengan menggunakan 15 buah indikator dengan rata-rata skor 3,33. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian cukup baik terhadap variabel Stress Kerja. Menurut Rivai (2009 : 516) "Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak-seimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, sehingga terjadi stress".

Total rata-rata variabel Lingkungan Kerja (Y) PT. Kertas Trimitra Mandiri, berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dengan menggunakan 15 buah indikator dengan rata-rata skor 3,24. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian cukup baik terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Trimitra Mandiri. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2010:135) *The record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*" (Catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).

Pengaruh total variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,381 (38,1%). Hal ini bermakna jika lingkungan kerja ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat memperhatikan Temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, suhu di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, aroma ditempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, kebersihan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, tingkat kecukupan di tempat kerja, tingkat penggunaan waktu istirahat, hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan dan hubungan kerja antar karyawan (Putra & Sriathi, 2018).

Dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat dibuktikan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Newstrom, 2011) bahwa, "kondisi dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status yang dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja".

Pengaruh total variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,331 (33,1%). Hal ini bermakna jika stres kerja ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat memperhatikan Keadaan ekonomi perusahaan mempengaruhi stress kerja, ketidakpastian politik mempengaruhi stress kerja, jika ada teknologi atau system baru membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan akan mempengaruhi stress kerja, target yang tinggi mempengaruhi stress kerja, keputusan atasan mempengaruhi stress kerja, keadaan keamanan mempengaruhi stress kerja, tuntutan tugas yang berat membuat stress kerja, hubungan dengan rekan kerja yang buruk mempengaruhi stress kerja, kerjasama antar karyawan mempengaruhi stress kerja, ekonomi keluarga mempengaruhi stress kerja, konsentrasi mempengaruhi stress kerja dan kecemasan mempengaruhi stress kerja (Azizah & Fauzany, 2019).

Dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat dibuktikan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Higgins (Umar, 2013) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik yakni hukum *Yerkes Podson*).

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) (R Square) bernilai sebesar 0,712 (71,2%). Sedangkan sisanya sebesar 0,288

(28,8%) merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti budaya organisasi, kompensasi, kompetensi dan lain-lain

Secara bersama-sama atau secara simultan kedua variabel Lingkungan Kerja dan Stress Kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kertas Trimitra Mandiri. Dimana variabel Lingkungan Kerja memiliki pangaruh yang paling dominan dalam penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja di PT Trimitra Mandiri bahwa Lingkungan Kerja diperoleh dengan hasil pengujian dengan rata-rata 3,37 kriteria hasil pengujian Cukup Baik. Item yang paling rendah Lingkungan Kerja di PT Trimitra Mandiri adalah Temperatur/suhu udara di tempat kerja dengan rata-rata 3,16 dan yang terkuat adalah tingkat penggunaan waktu istirahat rata-rata 3,66 dan Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, lingkungan kerja memberikan kontribusi tertinggi terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh sebesar 38,1% yang terdiri pengaruh langsung sebesar 27,6% dan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja sebesar 10,5%.
- b. Stress Kerja di PT Kertas Trimitra Mandiri bahwa Stress Kerja diperoleh dengan hasil pengujian dengan rata-rata 3,33 kriteria hasil pengujian Cukup Baik. Item yang paling rendah Stress Kerja di PT Trimitra Mandiri adalah Getaran mekanis di tempat kerja dengan rata-rata 3,16 dan yang terkuat adalah hubungan kerja antar karyawan dengan rata-rata 3,61. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, Stress kerja memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh sebesar 33,1% yang terdiri dari Pengaruh Langsung sebesar 22,6% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10,5% .
- c. Kinerja Pegawai di PT Kertas Trimitra Mandiri bahwa Kinerja diperoleh dengan pengujian dengan rata-rata 3,24 kriteria hasil pengujian Cukup Baik. Item yang paling rendah Kinerja Karyawan di PT Kertas Trimitra Mandiri adalah Semangat kerja karyawan saat diberikan tugas baru dengan rata-rata 3,04 dan yang terkuat adalah motivasi kerja karyawan saat diberi tugas baru dengan rata-rata 3,61 . Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dalam menentukan variasi kinerja (Y) adalah sebesar 71,2% dan besaran epsilon yang merupakan variable lain yang tidak diteliti adalah  $P_{y\epsilon} = 0.288$  atau sebesar 28,8% yaitu budaya organisasi, kompensasi, kompetensi dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Azizah, N. (2023). *MSDM ERA DIGITAL* (Hartini (ed.); 1 ed., hal. 255). Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books/about?id=2yiuEAAAQBAJ%0A>
- Azizah, N., & Fauzany, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. *Manners*, 2(2), 135–147.
- Darmawan, R. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.BPRS Sukowati Sragen). *Journal of Chemical*

*Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- 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>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Education.
- Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Journal Management*, 11(1), 102–126. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian*. CV ALFABETA.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 41(1)*, 9–15.
- Robbins. P.S. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Erlangga (ed.); Kelima). Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Alfabeta (ed.)).
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis* (Rajawali (ed.)). Rajawali.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Ketiga). Rajawali Pers.