



Analisis yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Jamafac Bandung

¹ Imas Purnamasari; ² Desi Qorih

¹ Universitas Garut

imaspurnamasari@uniga.ac.id

² Universitas Garut

desiq@uniga.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Spent Pot Lining* di PT. Jamafac Bandung. Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif analisis. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Jamafac bagian *Spent Pot Lining* (SPL) yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus yang mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Untuk memperoleh data dilakukan observasi, wawancara, observasi lapangan, dan studi pustaka. Untuk memperoleh hasil penelitian digunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji simultan diperoleh hasil lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia, Stres Kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work stress on employee performance at the Spent Pot Lining section at PT. Jamafac Bandung. This research used quantitative approach and descriptive analysis method. The population in this study were employees of PT. Jamafac is part of the Spent Pot Lining (SPL) which consists of 85 people. The sampling technique in this study used a census sampling technique in which the entire population was used as the research sample. To obtain data, observations, interviews, field observations, and literature studies were carried out. To obtain the results of the study used multiple linear regression data analysis techniques. The results showed that the work environment had an effect on employee performance. In addition, work stress variables affect employee performance. And the results of the simultaneous test showed that the work environment and work stress had an effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Human Resource, Work Environment, Work Stres.*

1 Pendahuluan

Di era globalisasi dimana dunia terhubung dan dunia luar tidak lagi tertutup, perusahaan harus beradaptasi dengan baik dengan perubahan zaman. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga, karena mereka adalah kekuatan pendorong utama yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan di pasar yang sangat kompetitif. Oleh karena itu, penting untuk memikirkan sumber daya manusia perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses merekrut, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan yang mengelola pekerjaan, kesehatan, keselamatan, dan keadilan mereka (Dessler, 2013). Kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Memiliki karyawan yang baik dalam suatu perusahaan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Perusahaan selalu menuntut kinerja yang maksimal dari karyawannya karena tidak ada perusahaan yang mau mengalami kerugian. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Oleh karena itu, efisiensi menjadi penting baik bagi organisasi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Untuk mencapai hasil yang baik, manajer harus memperhatikan beberapa faktor yang berkaitan dengan indikator ini, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja, di sisi lain, adalah seperangkat alat dan bahan di lingkungan tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja dan organisasi kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2016). Lingkungan kerja dapat memberikan efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik dianggap sebagai lingkungan di mana orang merasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang sesuai, baik fisik (desain kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, pencahayaan yang memadai) maupun lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan manajer, hubungan dengan rekan kerja).

Selain dari lingkungan kerja, faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran seseorang (Sumanto, 2020). Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan merasa tidak nyaman bekerja, lalu ketika dipaksakan untuk berbuat untuk perusahaan karyawan akan mengalami hambatan dalam proses berfikir, yang berdampak pada penurunan kesehatan yang dialami karyawan kemudian mempengaruhi kinerja perusahaan. Stres yang berkepanjangan dapat membuat karyawan keluar dari perusahaan, dan menambah kerugian yang dihasilkan perusahaan. Perusahaan bisa saja mendatangkan pekerja baru yang lebih kompeten, namun bukan perkara mudah untuk kembali melatih dan menerapkan budaya-budaya dalam organisasi terhadap karyawan baru, perusahaan dirugikan kembali dengan biaya dan terhambatnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei yang penulis lakukan pada penelitian ini yaitu pada PT. Jamafac Bandung sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri korek api. Diperoleh data awal tentang kinerja pegawai tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 sebagaimana yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1: Data Hasil Produksi Korek Api PT Jamafac Tahun 2020 s.d 2021

| Bulan | Tahun 2015 | | Tahun 2016 | |
|-----------|----------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| | Hasil Produksi /ball | Target Produksi | Hasil Produksi /ball | Target Produksi |
| Jan | 157.000 | 150.000 | 155.000 | 150.000 |
| Feb | 153.000 | 150.000 | 151.000 | 150.000 |
| Mar | 155.000 | 150.000 | 149.000 | 150.000 |
| Apr | 156.000 | 150.000 | 150.000 | 150.000 |
| Mei | 154.000 | 150.000 | 148.000 | 150.000 |
| Jun | 149.000 | 150.000 | 145.000 | 150.000 |
| Jul | 147.000 | 150.000 | 146.000 | 150.000 |
| Agu | 150.000 | 150.000 | 148.000 | 150.000 |
| Sep | 149.000 | 150.000 | 146.000 | 150.000 |
| Okt | 152.000 | 150.000 | 148.000 | 150.000 |
| Nov | 154.000 | 150.000 | 151.000 | 150.000 |
| Des | 152.000 | 150.000 | 149.000 | 150.000 |
| Rata-rata | 157.000 | 150.000 | 155.000 | 150.000 |
| Total | 1.828.000 | - | 1.786.000 | - |

Sumber: Dokumentasi PT. Jamafac 2021

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan bidang *Spent Pot Lining* selama 2 tahun terakhir cenderung menurun setiap bulannya, dalam hal ini karyawan tidak selalu memenuhi target yang diberikan perusahaan yaitu sebanyak 150.000 ball/ bulan. Ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi target pasar mencerminkan rendahnya kinerja karyawan yang diduga karena faktor lingkungan kerja. Berikut hasil mini survei dan observasi pada lingkungan kerja PT. Jamafac, Bandung.

Tabel 2: Hasil Mini Survei Lingkungan Kerja pada PT. Jamafac, Bandung

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | Jumlah Informan |
|----|-----------------|-------------------|--------------|-----------------|
| | | Layak | Kurang Layak | |
| 1. | Penerangan | 4 | 16 | 20 |
| 2. | Temperatur | 5 | 15 | 20 |
| 3 | Kelembaban | 4 | 16 | 20 |
| 4 | Sirkulasi Udara | 4 | 16 | 20 |
| 5 | Kebisingan | 1 | 19 | 20 |
| 6 | Aroma | 2 | 18 | 20 |
| 7 | Keamanan | 17 | 3 | 20 |

Sumber : Hasil tinjauan peneliti pada PT. Jamafac, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat diasumsikan bahwa karyawan merasa kurang nyaman karena terdapat beberapa lingkungan kerja seperti penerangan yang tersedia, temperatur udara, kelembaban tempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan di lingkungan kerja, dan aroma fasilitas karyawan kurang layak atau memerlukan perbaikan. Mengingat durasi kerja karyawan di perusahaan tersebut yaitu 8 jam kerja, sehingga kenyamanan dan kinerja karyawan terganggu saat melakukan proses produksi. Rasa ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja akan memicu rasa stres terhadap karyawan akibat *organizational stressor* melalui lingkungan kerja. Hal di atas

diperkuat dengan hasil mini survei yang dilakukan oleh peneliti terkait stres kerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3: Hasil Mini Survei Stres Kerja pada PT. Jamafac, Bandung

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | Jumlah Informan |
|----|-----------------------------|-------------------|---------------|-----------------|
| | | Nyaman | Kurang Nyaman | |
| 1. | Kondisi pekerjaan | 9 | 11 | 20 |
| 2. | Kejelasan peran | 12 | 8 | 20 |
| 3 | Hubungan dengan rekan kerja | 7 | 13 | 20 |
| 4 | Hubungan dengan pimpinan | 14 | 6 | 20 |
| 5 | Perkembangan karir | 1 | 19 | 20 |

Sumber : Hasil tinjauan peneliti pada PT. Jamafac, 2021

Informasi yang diperoleh pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang membuat karyawan kurang nyaman yaitu beban kerja kualitatif yang mana berkaitan dengan kualitas hasil pekerjaan yang terlalu tinggi, mengingat PT.Jamafac merupakan produsen korek api tertua di Indonesia sehingga perusahaan harus mempertahankan kualitas produknya. Selain itu karyawan merasa kondisi pekerjaan dengan fasilitas cuti yang kurang fleksibel, misalkan ketika bahan baku datang jarang sekali karyawan bagian *Spent Pot Lining* diberikan izin untuk cuti dengan berbagai alasan. Selain itu, di perusahaan ini khususnya pada bagian *Spent Pot Lining* tercipta situasi kompetisi antar karyawan yang cukup kompetitif, sehingga memicu stres akibat *group stressor*. Tingkat kompetisi antar karyawan tercipta karena target produksi perusahaan serta kurangnya kebersamaan di bagian *Spent Pot Lining* ini. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan oleh penulis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan stres kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Spent Pot Lining* di PT. Jamafac”.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2016). Lingkungan kerja terdiri lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) merupakan lingkungan atau keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik pada suatu perusahaan meliputi lingkungan yang berhubungan langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Adapula lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain. Selain itu, adapula lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan horizontal)(Solahudin, 2021). Lingkungan kerja yang

harmonis dan kompak menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, efektif dan efisien. Dimensi yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah lingkungan fisik, seperti penerangan atau lampu indikator tempat kerja, suhu/suhu udara tempat kerja, kelembaban tempat kerja, sirkulasi udara tempat kerja, kebisingan tempat kerja, dan bau tidak sedap di tempat kerja.

2.2 Stres Kerja

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2014). Orang yang mengalami stres menjadi gugup, cemas kronis, sering marah, agresif, tidak dapat bersantai, dan menunjukkan perilaku tidak kooperatif. Salah satu pengertian stres kerja adalah keadaan tegang yang disebabkan oleh perbedaan kepribadian antar individu yang mengarah pada kinerja karyawan yang buruk (Rivai & Zainal, 2014). Menurut (Shiga et al., 2022) Perhatikan bahwa penyebab stres (stressor) terutama terdiri dari empat faktor. (2) stresor organisasi yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, kondisi fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi di dalam organisasi; (3) stresor kelompok yang terdiri dari kurangnya kohesi kelompok, kurangnya dukungan sosial, dan konflik antarpribadi, antarpribadi, dan antarkelompok; (4) stresor pribadi yang terdiri dari konflik dan ambiguitas peran dan sifat-sifat pribadi seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol pribadi, ketidakberdayaan yang dipelajari, efikasi diri, dan ketahanan psikologis; Dimensi Stres Kerja oleh Cooper dalam (Rivai & Zainal, 2014) yaitu kondisi pekerjaan, Stres yang ditimbulkan oleh peran, faktor interpersonal, dan perkembangan karir.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut pendapat (Rivai & Zainal, 2014) Hasil atau kinerja seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti kriteria kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama, tujuan atau sasaran atau standar Untuk menyampaikan pemahaman yang merupakan hasil atau kesuksesan. Standar kinerja adalah tingkat pekerjaan yang diharapkan dari suatu organisasi dan dapat menjadi tolok ukur atau target tergantung pada pendekatan yang dipilih (Mathis, Jackson, & Valentine, 2015). Standar kinerja yang baik harus realistis, terukur, dan dapat dipahami untuk menguntungkan baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dimensi Evaluasi Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2013) diantaranya kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan kerjasama.

3 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari studi pustaka dan *internet research*. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Jamafac yang berjumlah 85 orang yang merupakan karyawan PT. Jamafac. Sehingga digunakan sensus sampling karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang telah ditetapkan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian seluruh responden yang dipilih merupakan karyawan PT. Jamafac yang seluruhnya berjumlah 85 orang responden dengan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4: Gambaran Responden : Jenis Kelamin

| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|--------------|-----------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <i>Valid</i> | Laki-laki | 85 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa seluruh responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Sebab karyawan yang diteliti merupakan karyawan bagian *Spent Pot Lining* (SPL).

Tabel 5: Gambaran Responden : Usia

| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|--------------|-------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <i>Valid</i> | 20-25 tahun | 6 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | 26-30 tahun | 10 | 11,8 | 11,8 | 18,8 |
| | 31-35 tahun | 45 | 52,9 | 52,9 | 71,8 |
| | >35 tahun | 24 | 28,2 | 28,2 | 100,0 |
| | Total | 85 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berusia diantara 31 tahun sampai 35 tahun sebanyak 45 orang (52,9%), sedangkan responden yang berusia 20-25 tahun memiliki hanya 6 orang (7,1%).

Tabel 6: Gambaran Responden Masa Kerja

| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|--------------|-------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| <i>Valid</i> | 0-5 tahun | 12 | 14,1 | 14,1 | 14,1 |
| | 6-10 tahun | 23 | 27,1 | 27,1 | 41,2 |
| | 11-15 tahun | 50 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| | Total | 85 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa mayoritas karyawan bagian *Spent Pot lining* (SPL) memiliki masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 50 orang (58,8%). Akan tetapi ada juga karyawan bagian ini yang baru memiliki masa kerja 0-5 tahun yaitu sebanyak 12 orang (14,1%).

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap seluruh data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 85 responden terkait variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Kaidah. keputusan yang digunakan pada uji validitas yaitu r hitung $>$ r tabel maka data dinyatakan valid. Nilai r tabel pada penelitian ini adalah 0,1775, hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja adalah :

Tabel 7: Hasil Uji Validitas

| | <i>Scale Mean if Item Deleted</i> | <i>Scale Variance if Item Deleted</i> | <i>Corrected Item- Total Correlation</i> | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> |
|----------|---------------------------------------|---|--|---|
| LK 1 | 35,4957 | 16,127 | ,257 | ,413 |
| LK2 | 35,2867 | 16,265 | ,265 | ,414 |
| LK3 | 35,3499 | 17,055 | ,329 | ,447 |
| LK4 | 35,6224 | 16,838 | ,308 | ,447 |
| LK5 | 35,5180 | 16,540 | ,352 | ,434 |
| LK 6 | 35,6428 | 15,403 | ,259 | ,390 |
| LK 7 | 35,6763 | 15,131 | ,299 | ,379 |
| LK8 | 35,6967 | 14,770 | ,358 | ,364 |
| LK9 | 35,6584 | 16,150 | ,246 | ,415 |
| LK10 | 35,5463 | 15,741 | ,280 | ,407 |
| K11 | 35,4954 | 17,033 | ,337 | ,451 |
| LK12 | 34,7605 | 14,013 | ,258 | ,375 |
| LK 13 | 34,7793 | 15,405 | ,298 | ,431 |
| LK14 | 34,8035 | 15,244 | ,289 | ,436 |
| LK15 | 35,2070 | 15,393 | ,248 | ,413 |
| LK16 | 34,6310 | 14,450 | ,234 | ,424 |
| SK1 | 23,6131 | 6,568 | ,186 | ,488 |
| SK2 | 24,1804 | 7,165 | ,306 | ,390 |
| SK3 | 23,7075 | 8,529 | ,283 | ,493 |
| SK4 | 24,2209 | 7,365 | ,294 | ,398 |
| SK5 | 23,8991 | 7,426 | ,285 | ,401 |
| SK6 | 24,3158 | 6,746 | ,390 | ,357 |
| SK7 | 23,9322 | 7,113 | ,370 | ,376 |
| SK8 | 24,1181 | 6,400 | ,390 | ,345 |
| SK9 | 23,9774 | 7,168 | ,252 | ,403 |
| SK10 | 24,0254 | 8,087 | ,234 | ,467 |
| SK11 | 23,9382 | 8,982 | ,214 | ,526 |
| SK12 | 23,9434 | 8,437 | ,279 | ,502 |
| SK13 | 24,2005 | 7,301 | ,260 | ,403 |
| KK1 | 14,6274 | 16,229 | ,217 | ,732 |
| KK2 | 15,0714 | 13,185 | ,558 | ,653 |
| KK3 | 14,8400 | 13,435 | ,485 | ,672 |

| | <i>Scale Mean if Item Deleted</i> | <i>Scale Variance if Item Deleted</i> | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> |
|-----|-----------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| KK4 | 15,2245 | 13,568 | ,509 | ,666 |
| KK5 | 14,9033 | 15,103 | ,331 | ,710 |
| KK6 | 15,1197 | 13,524 | ,488 | ,672 |
| KK7 | 15,1271 | 14,971 | ,413 | ,691 |

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa r hitung pada penelitian ini adalah $> 0,1775$ atau jika mengacu pada keputusan kaidah yang digunakan seluruh data dapat dinyatakan valid. Disamping uji validitas, pada penelitian ini dilakukan pula uji keandalan data atau uji reliabilitas terhadap seluruh data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 85 responden terkait variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Kaidah keputusan yang digunakan yaitu nilai *Cronbach Alpha* $> 0,07$ maka alat ukur dikatakan reliabel (Ghozali, 2016), berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 8: Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|------------------|--------------------------------|--------------------------|
| Lingkungan Kerja | ,832 | 16 |
| Stres Kerja | ,852 | 13 |
| Kinerja Karyawan | ,719 | 7 |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa data terkait variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,07$. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dilakukan beberapa pengujian meliputi uji normalitas yang menunjukkan data berdistribusi normal, karena histogram yang diperoleh membentuk seperti lonceng dan titik-titik pada *P-plot* berada pada garis diagonal. Selanjutnya, uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai TOL sebesar $0,914 \leq 10$ atau VIF sebesar $1,094 \leq 10$, maka model regresi yang ada dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Serta uji heteroskedastisitas model regresi yang membentuk *variance* tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena *scatterplot* menyebar secara acak.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran variabel lingkungan kerja mendapat respon rata-rata dengan skor 283,2 atau kriteria kurang baik. Hal ini berarti seluruh dimensi yang digunakan memerlukan *improvement* khususnya terkait dimensi sirkulasi udara yang membuat karyawan merasa tidak nyaman hal ini ditunjukkan dengan tanggapan responden yang memiliki kriteria tidak baik. Variabel stres kerja mendapat respon rata-rata dengan skor sebesar 301,9 atau memiliki kriteria kurang baik. Berdasarkan indikator yang digunakan ada hal yang memicu rasa stres kerja yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan seperti memberikan dukungan sosial sehingga karyawan merasa stres yang diakibatkan oleh *organizational stressor* pada suatu waktu. Dan variabel kinerja karyawan mendapat respon dengan skor rata-rata sebesar 315 atau menunjukkan kriteria baik. Hal ini berarti seluruh indikator yang digunakan menunjukkan kinerja karyawan cukup baik. Akan tetapi berdasarkan indikator yang digunakan terkait kinerja karyawan perlu improvisasi khususnya pada kecepatan bekerja karyawan yang mana hal ini berkaitan dengan kuantitas hasil kerja.

Pengujian *fit model* (ketepatan model) dilakukan dengan Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui *fit* atau layakny suatu model, pengujian yang dimaksud menguji ideal bentuk model dalam suatu penelitian.

Tabel 9: *Fit Model Test*

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 87,122 | 2 | 43,561 | 29,025 | ,340 ^b |
| | Residual | 123,065 | 82 | 1,501 | | |
| | Total | 210,187 | 84 | | | |

a. Dependent Variable: KK
 b. Predictors: (Constant), SK, LK

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 29,025. Dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,025 > 2,7058$) sementara nilai F_{tabel} pada penelitian ini yaitu 2,7058. Oleh karena itu, nilai $Sig. > 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji ini adalah fit atau layak untuk memprediksi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan regresi linier berganda, sehingga dapat disimpulkan secara langsung mengenai pengaruh dari setiap variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial. Berdasarkan pengolahan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 10: Persamaan Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 5,470 | 1,468 | | 3,725 | ,000 |
| | LK | ,379 | ,052 | ,645 | 7,301 | ,341 |
| | SK | -,003 | ,048 | -,005 | -,055 | ,957 |

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel *Coefficients* diperoleh angka-angka yang digunakan dalam persamaan regresi berganda yaitu Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$$Y = 5,470 + 0,379 X1 + (0,003) X2 + \square$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada hasil pengujian memiliki nilai positif sebesar 5,470 hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja dan stres kerja dianggap bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 5,470.
2. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,379 dan bernilai positif, berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,379.

Koefisien pada variabel stres kerja sebesar 0,003 dan bernilai negatif, berarti setiap kenaikan stres kerja sebesar 1 akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,003. Untuk mengukur seberapa besar variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja mampu menjelaskan terhadap variabel Kinerja Karyawan digunakan koefisien determinasi yang diperoleh dari koefisien korelasi dipangkatkan dua (*r square*) dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan *software* SPSS ver. 20, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 11: Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,644 ^a | ,414 | ,400 | 1,22507 |

a. Predictors: (Constant), SK, LK

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,414 atau 41,4% , sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain (epsilon) yang tidak terdapat pada penelitian ini. Berdasarkan kaidah keputusan yang digunakan jika nilai Sig. < 0,05 maka H0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi parsial pada penelitian ini memperoleh nilai Sig. sebesar 0,341 > 0,05 yang artinya H1 diterima berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamafac. Pada variabel stres kerja diperoleh nilai Sig. sebesar 0,957 > 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima , maka variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamafac. Dan Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. yang diperoleh sebesar 0,340 dengan F hitung 29,025, sementara nilai F tabel pada penelitian ini yaitu 2,7058. Oleh karena itu, nilai Sig. > 0,05 atau F hitung > F tabel maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kaidah keputusan yang digunakan jika nilai Sig. < 0,05 maka H0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi parsial pada penelitian ini memperoleh nilai Sig. sebesar 0,341 > 0,05 yang artinya H0 diterima berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamafac. Hasil diatas membuktikan bahwa Kinerja Karyawan tidak dapat terpisahkan dari Lingkungan Kerja, hal ini menunjukkan dengan Lingkungan Kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil ini relevan dengan hasil penelitian dari (Al-Omari & Okasheh, 2017; Shiga et al., 2022; Sudrajat, Dahlia, Hartono, & Sodiq, 2022; Wahyudi & Mangkono, 2022)diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Senada dengan hasil penelitian diatas, (Rivai & Zainal, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat,bahan dan hubungan antara karyawan pada saat bekerja,yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kaidah keputusan yang digunakan jika nilai Sig. < 0,05 maka H0 ditolak. pada variabel stres kerja diperoleh nilai Sig. sebesar 0,957 > 0,05 yang berarti H0 ditolak, maka variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamafac.

Hasil diatas membuktikan bahwa Kinerja Karyawan memiliki keterkaitan dengan Stres Kerja, hal ini menunjukkan tingkat Stres Kerja yang rendah akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fonceca & Catherine, n.d.; George & Fonceca, n.d.; Shiga et al., 2022; Wahyudi &

Mangkona, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sedarmawanti, 2017) stress suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Ali & Ehsan, 2019; Altindag, 2020; Fonceca & Catherine, n.d.; George & Fonceca, n.d.; Shiga et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian lingkungan yang kini tercipta di PT. Jamafac memiliki kriteria kurang baik, hal ini diperlukan peningkatan karena lingkungan kerja merupakan lingkungan yang bersentuhan langsung dengan karyawan dan membentuk rasa nyaman di dalam diri karyawan ketika bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. yang diperoleh sebesar 0,340 dengan F hitung 29,025, sementara nilai F tabel pada penelitian ini yaitu 2,7058. Oleh karena itu, nilai Sig. > 0,05 atau F hitung > F tabel maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut membuktikan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki kontribusi besar terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamafac Bandung, hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik dan tingkat Stres Kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ali & Ehsan, 2019; Hardyali, Suwarsi, & Frendika, 2020; Hermanto, 2021) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5 Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja perusahaan, secara umum dinilai kurang baik yang diindikasikan dengan ketidakmemadainya lingkungan kerja perusahaan, lingkungan kerja fisik, baik yang meliputi sirkulasi udara, temperatur ruangan, aroma, kebisingan, maupun keamanan kerja. Penilaian responden terhadap variabel stres kerja secara keseluruhan termasuk pada kriteria baik, hal ini diindikasikan dengan penilaian yang positif terhadap kondisi pekerjaan, kejelasan peran, faktor interpersonal, dan perkembangan karir sudah baik dan karyawan mampu mengontrol kondisi jiwa atau emosinya dalam menghadapi pekerjaan. Kinerja karyawan PT. jamafac secara umum tergolong pada kriteria baik hal ini dilihat dari berdasarkan dimensi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan kemampuan kerja sama yang dinilai sudah baik. Sehingga, berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamafac Bandung. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan stress kerja ditingkatkan maka akan berdampak pada perubahan kinerja karyawan di PT. Jamafac Bandung. Maka, saran dari peneliti bagi perusahaan seyogyanya lebih memperhatikan lingkungan kerja mengingat karyawan masih mengeluhkan terhadap sirkulasi udara pada lingkungan pabrik yang dirasakan kurang memadai. Dalam hal ini disarankan agar ruang kerja pegawai diberi ventilasi secukupnya, dilengkapi kipas angin dan untuk mengurangi stres kerja, hendaknya perusahaan melakukan evaluasi terhadap jadwal/ skedul kerja, pengaturan *shift*, penyesuaian beban kerja dan kompensasi kerja. Peningkatan kinerja selain dengan upaya-upaya di atas, sebaiknya ditempuh dengan perbaikan reward dan lingkungan non fisik, misalnya melalui wisata bersama, *family gathering*, pembinaan mental spiritual dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12, 15544–15550. Retrieved from <http://www.ripublication.com>
- Ali, K., & Ehsan, M. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad. *International Journal of Innovation and Economics Development*, 4(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 9(2), 43–49. <https://doi.org/10.20525/IJRBS.V9I2.636>
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Fonceca, C. M., & Catherine, A. V. (n.d.). *Employee Stress and its Impact on their Job Performance*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/361262514>
- George, K. N., & Fonceca, C. M. (n.d.). *Job Stress and its Impact on Employees in Industries*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardyali, N. B., Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 888–893. <https://doi.org/10.29313/V6I2.23684>
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto, A. (2021). Analisa Kinerja Karyawan Terhadap Dampak Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung. *Jurnal Dunia Bisnis*, 1(2), 149–159. <https://doi.org/10.25077/TEKNOSI.V4I3.2018.149-159>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. <https://doi.org/9781305465220>
- Rivai, V., & Zainal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmawanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shiga, K., Izumi, K., Minato, K., Yoshimura, M., Kitazawa, M., Hanashiro, S., ... Kishimoto, T. (2022). Association of work environment with stress and depression among Japanese workers. *Work*, 72(4), 1321–1335. <https://doi.org/10.3233/WOR-210356>
- Solahudin, M. (2021). *The Essential of Human Resources Management* (A. Puspitasari, Ed.). Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=Ap8tEAAAQBAJ>
- Sudrajat, D., Dahlia, D., Hartono, E., & Sodiq, J. (2022). Effect of Work Motivation and the Work Environment on Performance Employees PT. Pos Indonesia (Persero) of Cirebon City. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(3), 450–456. <https://doi.org/10.35877/454RI.QEMS950>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2020). *Manajemen SDM : Memasuki Revolusi Industri 4.0* (1st ed.; D. Arum, Ed.). Retrieved from https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Memasuki_R/KH8IEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=msdm&printsec=frontcover
- Wahyudi, W., & Mangkona, S. (2022). Work Environment And Work Stress on Employee Performance in Dalton Hotel Makassar. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2),

295–308. <https://doi.org/10.35448/JMB.V14I2.13446>