



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 10983-10996

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat

Anggreany Hustia^{1✉}, Akhmad Afandi²

(1) Universitas Muhammadiyah Palembang, (2) Universitas Palembang

Email: reanyhustia1012@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Peranan sebuah perusahaan dalam suatu Negara sangatlah dapat mempengaruhi keseimbangan perekonomian ditingkat mikro serta makro. Pemilik perusahaan berperan serta menjaga keberlangsungan usahanya agar tetap mampu menjaga keberlangsungan bisnisnya. Salah satu hal terpenting yaitu dengan memperhatikan secara baik sumber daya manusia yang dimilikinya. Penelitian ini dilakukan dalam mengetahui apakah lingkungan kerja dan stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data sampel penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 75 karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat. Data selanjutnya dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian yaitu analisis regresi berganda, hasilnya ditemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan dengan hasil pengujian kontibusi dengan uji determinasi sebesar 79,9%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangatlah perlu menjaga lingkungan kerja karyawan serta memperhatikan tingkat stress karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan, Stres, Kinerja, Regresi, Determinasi*

Abstract

The role of a company in a country can greatly affect the balance of the economy at the micro and macro levels. The company owner plays a role in maintaining the continuity of his business so that he is able to maintain the continuity of his business. One of the most important things is to pay close attention to the human resources they have. This research was conducted to determine whether the work environment and work stress can influence employee performance. Research sample data by distributed questionnaires to 75 employees of PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat. The data was then analyzed in accordance with the research objectives, namely multiple regression analysis, the results were found that the work environment and work stress had a positive effect on employee performance. This is confirmed by the results of the contribution test with a determination test of 79.9%. This shows that companies really need to maintain the employee work environment and pay attention to employee stress levels.

Keywords: *Environment, Stress, Performance, Regression, Determination*

PENDAHULUAN

Keberlangsungan perusahaan tidak lepas dari ketercapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan sebagai penggerak dalam menjalankan dan beroperasionalnya kegiatan perusahaan sangatlah perlu diperhatikan. Karyawan juga sebagai elemen yang aktif dalam membentuk keadaan ekonomi makro suatu negara dalam hal dampaknya terhadap stabilitas ekonomi nasional. Dengan berbagai keterkaitan tersebut maka salah satu upaya yang harus dilakukan adalah memberikan perhatian dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Perlu bagi perusahaan untuk dapat memberikan berbagai kebijakan yang tepat dalam mengatur dan mengarahkan karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan perusahaan, dengan berlandaskan peraturan dan hukum yang berlaku.

Kinerja ini dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2021) menjabarkan bahwa kinerja sebagai hasil dari kerja yang akan dicapai oleh sekelompok orang atau seorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upayanya mencapai tujuan perusahaan dengan cara legal, tidak bertentangan dengan moral dan etika dan tidak melanggar hukum. Menurut (Anwar Prabu, 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kerja seseorang secara kuantitas dan secara kualitas yang telah dapat dicapai oleh karyawan dalam menjalankan semua tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta memberikan kontribusi pada ekonomi. Dalam hal meningkatkan kinerja

karyawan, sangatlah penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat memperhatikan berbagai faktor yang dapat bersinggungan dengan karyawan baik secara fisik maupun nonfisik. Perusahaan juga perlu menciptakan sebuah lingkungan kerja yang dapat mendukung pekerjaan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif dalam setiap kegiatannya, dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, memastikan karyawan merasa termotivasi dan merasa dapat terlibat dalam pekerjaannya, menghindari tekanan-tekanan yang dapat berdampak negatif seperti stres pada karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ini diantaranya lingkungan kerja dan stres kerja (Kasmir, 2019). Faktor lingkungan kerja yaitu semua yang berada disekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan diri seorang karyawan dimana lingkungan kerja tersebut mempunyai fasilitas kerja yang dapat mendukung berjalannya suatu pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang baik guna dapat mencapai tujuan suatu perusahaan ((Afandi, 2021). Menurut (Edy Sutrisno, 2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas juga bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang melaksanakan kerja, metode pekerjaannya juga pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menciptakan lingkungan kerja secara kolaboratif dan saling mendukung dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022).

Selain dari pada lingkungan kerja jika dilihat dari sudut pandang psikologis, stres kerja mempengaruhi keadaan psikologis karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat usaha mereka di tempat kerja ((Lu, 1997); (Richardson & Rothstein, 2008). Seorang karyawan yang memiliki tingkat stres kerja tinggi maka akan berdampak pada buruknya hasil pekerjaan yang akan dihasilkannya. Perusahaan perlu melihat apakah hal ini juga pada ujungnya akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut. Menurut (Robbins & Judge, 2017) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Menurut (Afandi, 2021) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi tertentu. Stres adalah dampak psikologis yang melekat pada faktor-faktor eksternal yang melampaui tekanan yang terlihat

sederhana. (Yang et al., 2021). Dampak stres pada perusahaan sangatlah perlu dihindari, ini terjadi karena adanya stress kerja berakibat pada penurunan produktivitas secara keseluruhan karena karyawan tidak mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Selain itu juga dapat menyebabkan ketidakstabilan di tempat pekerjaan dan dapat berdampak pada tingkat turnover yang tinggi dan citra perusahaan menjadi negative di mata karyawan itu sendiri dan masyarakat luas.

Penelitian ini dilakukan di PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada diwilayah Sumatera Selatan, yang memiliki luas perkebunan seluas \pm 3.944 Ha dan telah beroperasi mulai pada tahun 1994. hal yang sama yang diinginkan oleh perusahaan ini adalah tetap menjaga keberlangsungan usahanya ditengah kondisi yang sudah memasuki persaingan global secara ketat.. Banyaknya perusahaan yang sejenis turut serta memberikan ancaman bagi perusahaan agar tetap membuat kebijakan-kebijakan terutam terkait dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan ini tentunya juga memperhatikan kinerja yang dihasilkan karyawannya Pentingnya kinerja ini maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhinya dalam hal ini lingkungan kerja dan stress kerja.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh (Warongan et al., 2022), (Effendy & Fitria, 2019) (Han & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, 2019); (Prastiyo, 2019); (Fakhnurozi & Pragiwani, 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian assosiatif yaitu untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 300 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh jumlah sampel sebanyak 75 karyawan.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{300}{1+300(10\%)^2} \quad \rightarrow \quad n = \frac{300}{1+3} = 75 \text{ responden}$$

Teknik sampling *proportionate stratified random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner (angket). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan jawaban

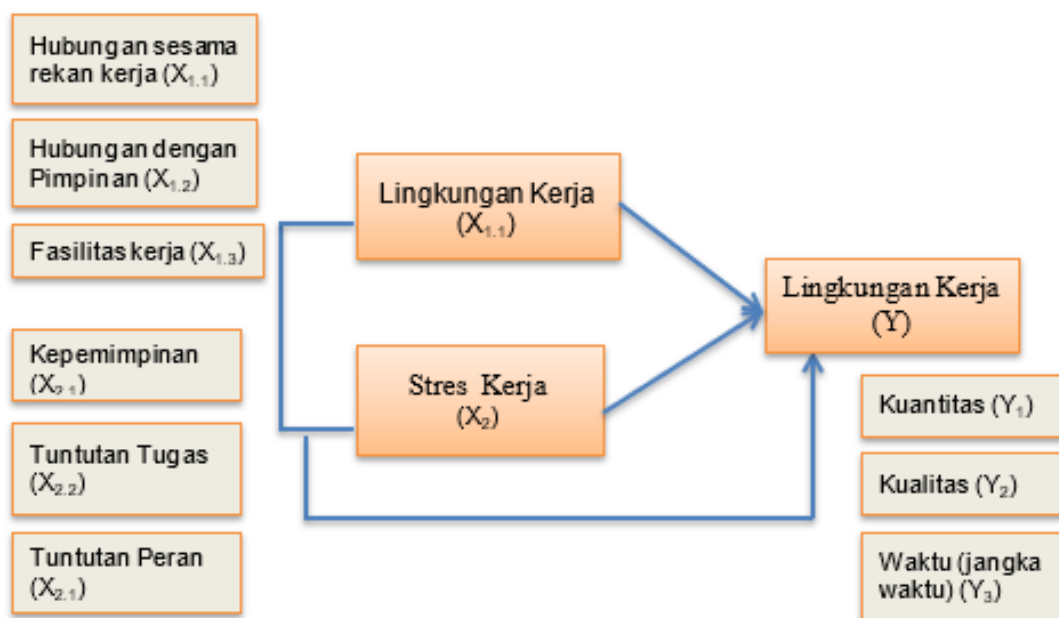
responden terhadap indikator kuesioner pada lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, dengan cara menggunakan skala likert dengan jawaban responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Namun sebelum dilakukan analisis data, dalam penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian pada instrumen data yang digunakan yaitu dengan melakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas atas instrumen penelitian yang digunakan.

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian sebagai salah satu teknik dari statistic yang akan digunakan dalam hal memahami hubungan yang terjadi antara satu variabel dependen (merupakan variabel yang ingin diprediksi) dengan dua bahkan lebih variabel independen (merupakan variabel yang akan digunakan dalam melakukan prediksi). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan sedangkan yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Adapun rumus yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (2)$$

Dalam pelaksanaannya kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran dapat dijelaskan dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis, hipotesis penelitian yang dianalisis dan diuji adalah pertama adakah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat yang diuji menggunakan uji simultan. Kedua adakah pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat. Dan ketiga adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat. Hipotesis kedua dan ketiga diuji menggunakan uji partial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang telah dilakukan ini telah memberikan beberapa hasil yang sesuai dengan tujuan dilaksanakannya penelitian. Beberapa hasil penelitian yang diperoleh diantaranya adalah Hasil Uji Regresi Linier Berganda (tabel 1), Hasil Uji Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F/ Simultan) (tabel 2), Hasil Uji Hipotesis Secara Individual (Uji t) (tabel 3) dan Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (tabel 4).

Uji Instrumen Penelitian

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa dilakukan pengujian instrument sebelum melakukan analisis data, uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Uji Validitas

Keterangan	Pearson Correlation (rhitung)	Rtabel ($\alpha=10\%$)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Kuantitas (Y ₁)			
Y _{1.a}	0,596	0,3061	Valid
Y _{1.b}	0,423	0,3061	Valid
Y _{1.c}	0,789	0,3061	Valid
Kualitas (Y ₂)			
Y _{2.a}	0,564	0,3061	Valid
Y _{2.b}	0,523	0,3061	Valid
Y _{2.c}	0,719	0,3061	Valid
Waktu (jangka waktu) (Y ₃)			
Y _{3.a}	0,700	0,3061	Valid
Y _{3.b}	0,728	0,3061	Valid
Y _{3.c}	0,517	0,3061	Valid
Lingkungan Kerja (X1)			
Hubungan sesama rekan kerja (X _{1.1})			
X _{1.1.a}	0,752	0,3061	Valid
X _{1.1.b}	0,852	0,3061	Valid

X _{1.1-c}	0,692	0,3061	Valid
Hubungan dengan			
Pimpinan (X _{1.2})			
X _{1.2-a}	0,727	0,3061	Valid
X _{1.2-b}	0,785	0,3061	Valid
X _{1.2-c}	0,795	0,3061	Valid
Fasilitas kerja (X _{1.3})			
X _{1.3-a}	0,692	0,3061	Valid
X _{1.3-b}	0,852	0,3061	Valid
X _{1.3-c}	0,752	0,3061	Valid
Stress Kerja (X ₂)			
Kepemimpinan (X _{2.1})			
X _{2.1-a}	0,540	0,3061	Valid
X _{2.1-b}	0,800	0,3061	Valid
X _{2.1-c}	0,785	0,3061	Valid
Tuntutan Tugas (X _{1.2})			
X _{2.2-a}	0,492	0,3061	Valid
X _{2.2-b}	0,839	0,3061	Valid
X _{2.2-c}	0,483	0,3061	Valid
Tuntutan Peran (X _{1.3})			
X _{2.3-a}	0,826	0,3061	Valid
X _{2.3-b}	0,837	0,3061	Valid
X _{2.3-c}	0,675	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2023

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian untuk variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja dan stres kerja dapat digunakan dalam penelitian ini karena dilihat bahwa nilai Pearson Correlation (r hitung) dari kesemua instrument nilainya lebih tinggi dibandingkan r tabel yang ditetapkan dengan tingkat kesalahan 10%.

Setelah mendapatkan hasil validitas atas semua intrumen, dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Instrument dikatakan reliabel apabila hasil dari *CroanbachAlpha* dinyatakan lebih besar daripada $> 0,60$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Keterangan	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1)	0,900	0,600	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,853	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terlihat bahwa nilai cronbach alpha kesemua variabel bernilai diatas 0,60, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa semua indikator pada kuesioner atau instrument penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis penelitian.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kineja karyawan dapat diketahui dari hasil analilsis regresi linier berganda.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.832	1.290		4.522	.000
1	Lingkungan Kerja	.364	.076	.481	4.787	.000
	Stress Kerja	.382	.086	.448	4.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2023

Dari hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan program SPSS diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,832 + 0,364 X_1 + 0,382 X_2$$

Nilai koefisien regresi untuk konstanta sebesar 5,832 (positif), menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat akan tetap positif meskipun pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai nol atau dianggap tidak ada. Hasil analisis ini juga menggambarkan bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai 0,364 (positif) yang dapat bermakna bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengikuti peningkatan akibat lingkungan kerja tersebut. Terakhir hasil analisis regresi linier berganda ini juga menggambarkan bahwa nilai koefisien regresi stres kerja bernilai

0,382(positif) yang dapat bermakna bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengikuti peningkatan akibat akibat stres kerja tersebut.

Hasil Uji Hipotesis Secara Bersama-sama

Analisis pengujian hipotesis secara bersama-sama atau disebut juga secara simultan (Hustia, 2020) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan stress kerja apakah secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2034.422	2	1017.211	143.186	.000 ^a
	Residual	511.498	72	7.104		
	Total	2545.920	74			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2023

Hasil tabel ini merupakan hasil analisis untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat dengan cara membandingkan antara F hasil perhitungan analisis data dengan F tabel yang telah ditentukan. Ftabel ditentukan dengan melakukan persyaratan bahwa tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 Ftabel = 2,38. Berdasarkan tabel Uji F (Anova) di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 143,186 > Ftabel 2,38. Kemudian didukung dengan menguji signifikansi dengan tingkat sig.F hitung 0,000 < 0,1, maka hasil hipotesis menggambarkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat Artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama dapat berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya lingkungan kerja dan stres kerja membuat karyawan bekerja secara maksimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:182) dan beberapa penelitian terdahulu dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Partial

Analisis pengujian hipotesis secara partial atau disebut juga secara individual ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yang diteliti yaitu lingkungan kerja atau stress kerja apakah secara pervariabel atau individual dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat.

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara Individual (Uji t)

Model	Std Coefficients		t	Sig.
	Beta			
	(Constant)		4.522	.000
1	Lingkungan Kerja	.481	4.787	.000
	Stress Kerja	.448	4.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2023

Menentukan ttabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 maka ttabel sebesar 1,666.

Nilai thitung untuk lingkungan kerja sebesar 4,787 > 1,666 dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat. Hasil ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan oleh perusahaan maka akan positif dampaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang telah dikemukakan oleh (Kasmir, 2019) di mana dalam teori tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor- faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Edy Sutrisno, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat dipengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki suatu gambaran bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang sifatnya membangun suasana hati karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan mampu memberikan suatu proses kerja yang kondusif dan sejalan dengan harapan

perusahaan, sehingga akan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang diperhatikan dengan baik oleh sebuah perusahaan maka dapat memastikan bahwa karyawan yang ada akan merasa dihargai, didukung dan termotivasi untuk memberikan hasil pekerjaan yang terbaik dalam setiap kegiatannya. Hal ini tentunya akan dapat menghasilkan sebuah budaya organisasi yang positif dan produktif, yang pada akhirnya akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan secara menyeluruh, tidak hanya pada profit perusahaan namun juga pada keberlangsungan perusahaan kedepan.

Nilai *t* hitung untuk stres kerja sebesar $4,457 > 1,666$ dengan tingkat sig. $t < 0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial ini, menunjukkan ada pengaruh yang bersifat positif dan signifikan atas stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan jika baik atau buruknya stres kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Ramlawati, 2022) sebagaimana dalam teori tersebut menyatakan bahwa faktor stres kerja masuk ke dalam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Afandi, 2021) stres kerja didefinisikan sebagai tanggapan atas proses internal atau eksternal yang mencapai pada tingkatan ketegangan secara fisik serta psikologis. sampai pada batas atau melebihi batas-batas kemampuan karyawan. Stres kerja yang diberikan harus diperhatikan seperti memberi beban kerja yang lebih kepada karyawan tetapi dengan pemberian waktu yang seimbang sehingga tidak membuat karyawan merasa tertekan akan pekerjaan tersebut. Stres kerja yang meningkat memberikan peluang untuk karyawan dalam menaikkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki sehingga dampaknya kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan dapat mengelolah stres kerja dengan cara mengimplementasikan kebijakan-kebijakan dan program-program kesejahteraan bagi karyawan. Perusahaan dapat juga mengedukasi pelatihan manajemen stres, mempromosikan cara menjaga keseimbangan kerja dan hidup, menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan, dan mengelola beban pekerjaan dengan cara yang seimbang. Dengan demikian tindakan yang dilakukan perusahaan ini dapat membantu karyawan dalam mengelola stres dengan tepat sebelum dampak yang lebih buruk terjadi di masa mendatang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar kontribusi yang dapat diberikan oleh faktor lingkungan kerja dan stress kerja atas peningkatan kinerja pada PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.794	2.66536

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 0,799 atau $0,799 \times 100\% = 79,9\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat sebesar 79,9% sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dengan *Standard Error Of The Estimate* (SEE) menunjukkan nilai sebesar 2,66536 yang berarti makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

SIMPULAN

Hasil penelitian telah menunjukkan kesesuaian teori dan penelitian terdahulu dengan penelitian yang telah dilakukan pada PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat. Setelah diteliti secara simultan hasil menunjukkan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat. Kemudian setelah diteliti secara partial diketahui bahwa Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja PT.Prisma Cipta Mandiri Lahat.

Dari hasil ini tentunya disarankan bagi perusahaan bahwa memperhatikan faktor-faktor kinerja berupa lingkungan kerja dan stress kerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat. Dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu bersaing dan menjaga keberlangsungannya dalam dunia persaingan global saat ini. Bagi peneliti mendatang perlu melakukan uji terhadap variabel lain yang tidak diteliti dimana akan memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 20,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Cencept & Indicator : Human Resource Management*. In *Cencept & Indicator : Human Resource Management*.
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya*.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- 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>
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, D. I. M. (2020). The Effect Of Job Stress, Work Environment, And Job Satisfaction On The Employee Performance At Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero). *Indonesian College of Economics*.
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Kebon Agung Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Lu, L. (1997). Hassles, appraisals, coping and distress: a closer look at the stress process. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 13(8).
- Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1).
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of Occupational Stress Management Intervention Programs: A Meta-Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69>

- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Essentials of organizational behavior*. spcollege.edu.
https://web.spcollege.edu/instructors/uploads/16296897dd/man_3240s1.pdf
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 963–972.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. In *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *8*(3), 605–618.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>.