



PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAFFLY HDPE INDONESIA

Muhammad Naufal

Universitas Pamulang

Kadarmanta

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

mnaufal30academy@gmail.com¹, dosen01945@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to examine the extent to which job stress and the work environment influence employee performance at PT Raffly HDPE Indonesia. A quantitative approach was applied, involving 62 respondents who completed a structured questionnaire. The data were analyzed using simple and multiple linear regression with SPSS version 26. The analysis revealed that job stress significantly affects employee performance, demonstrated by a t-value of 10.645 exceeding the critical value of 1.988, with a significance of 0.000. The work environment also shows a significant effect, reflected by a t-value of 12.639 and a significance level of 0.000. Simultaneously, both variables exert a significant influence on employee performance, indicated by an F-value of 104.134 with a significance of 0.000. The R Square value of 0.779 shows that 77.9% of the variation in employee performance is explained by job stress and the work environment, whereas the remaining percentage is influenced by other factors.*

Keywords: *Job Stress, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana stres kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Raffly HDPE Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 62 responden melalui instrumen kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dan berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai thitung sebesar 10,645 yang lebih besar dari ttabel 1,988, serta tingkat signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh signifikan dengan nilai thitung 12,639 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui nilai F sebesar 104,134 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square 0,779 mengindikasikan bahwa 77,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja sering menjadi isu serius dalam lingkungan kerja modern, terutama di sektor industri seperti yang dialami oleh PT Raffly HDPE Indonesia.

Raffly HDPE (*High Density Polyethylene*) Indonesia merupakan perusahaan berkaitan dengan kebutuhan industri yang semakin meningkat terhadap bahan baku plastik. HDPE adalah salah satu jenis polietilena yang memiliki kepadatan tinggi, yang menjadikannya ideal untuk berbagai bidang industri, termasuk pengemasan, kontruksi, distribusi air bersih, pengelolaan limbah, penyambungan pipa, dan sistem irigasi. Yang akan saya teliti ini PT Raffly HDPE Indonesia dalam pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan Raffly HDPE Indonesia

No	Indikator	B	C	K	JUMLAH
1	Kehadiran	√			50
2	Hadir Tepat Waktu		√		50
3	Berpenampilan Sesuai SOP		√		50
4	Bekerja Sesuai SOP			√	50
5	Terampil Dalam Menyelesaikan Pekerja	√			50

Sumber : PT Raffly HDPE Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menggambarkan bahwa kinerja yang terjadi di Raffly HDPE Indonesia tidak dapat di capai dengan baik. Masih ada beberapa yang harus di lakukan pembenahan lebih lanjut.

Selain faktor lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang dialami oleh masing-masing individu. Persaingan serta tuntutan kerja yang semakin meningkat menimbulkan berbagai tekanan yang harus dihadapi karyawan di lingkungan kerja. Tidak hanya berasal dari tempat kerja, tekanan juga dapat muncul dari lingkungan keluarga maupun lingkungan sosial yang berpotensi memperberat beban psikologis individu. Kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak yang merugikan, karena tekanan yang dialami secara berkelanjutan dan berlebihan dikenal sebagai stres kerja, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan frustrasi yang dialami oleh karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan.

Tabel 1. 2
Data Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Daftar pertanyaan kusioner indikator Lingkungan kerja	Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa bahwa penataan alat kerja yang rapi membantu saya bekerja lebih efisien.	34	68%	16	32%
2	Prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di sampaikan dengan baik	38	76%	12	24%
3	Komunikasi dengan rekan kerja	45	90%	5	10%
4	Terlibat dalam kegiatan tim	36	72%	14	28%
5	Merasa dihargai oleh atasan dan kolega	40	80%	10	20%
6	Perusahaan memberikan Stres kerja atau pengembangan ketrampilan	25	50%	25	50%
7	Merasa memiliki fleksibilitas dalam jam kerja	41	82%	9	18%
8	Selalu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai tugas yang di berikan	33	66%	17	34%

Sumber : PT Raffly HDPE Indonesia

Dari hasil pra survey yang di lakukan terhadap 50 karyawan HDPE Indonesia dengan menggunakan indikator pertanyaan dari lingkungan kerja, terlihat bahwa beberapa pertanyaan dari “Komunikasi dengan rekan kerja” dan “Merasa memiliki fleksibilitas dalam jam kerja” mendapatkan jawaban tertinggi 90% dan 82% dan yang terendah dengan pertanyaan “jaminan sosial yang di berikan perusahaan kepada saya sesuai peraturan pemerintah” dengan presentase 50% itu tandanya lingkungan kerja belum begitu berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan HDPE Indonesia.

Tabel 1. 3
Data Hasil Pra Survey Stres Kerja

No.	Daftar pertanyaan kusioner stres kerja	Ya	%	Tidak	%
1	Jumlah pekerjaan dan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi karyawan	44	88%	6	12%
2	Penilaian terhadap kondisi fisik dan psikologis lingkungan tempat kerja, termasuk kebisingan, suhu, pencahayaan, dan kenyamanan	32	64%	18	32%
3	Penilaian terhadap hubungan antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, serta tim kerja	36	72%	14	28%
4	Dapat mencari solusi atas masalah yang ada didalam pekerjaan	45	90%	5	10%
5	Penilaian terhadap tingkat dukungan yang diterima dari perusahaan dan manajemen	39	77%	11	22%

Sumber : PT Raffly HDPE Indonesia

Dari hasil pra survey terhadap 50 Karyawan Pada PT. Raffly HDPE Indonesia dengan menggunakan indikator stres kerja, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa indikator pertanyaan dari “Dapat mencari solusi dari masalah yang ada di dalam pekerjaan” mendapatkan persentase tertinggi yaitu 90% dan rata rata karyawan menjawab di atas 50% itu artinya stres kerja berjalan positif terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang maksudnya mengendalikan. Pengaturan dilakukan lewat proses serta diatur menurut urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen adalah suatu proses guna mewujudkan tujuan yang diinginkan. Terdapat sebagian definisi tentang manajemen pada umumnya, yang terdapat didalamnya sama.

1. Pengertian sumber daya manusia

Dalam setiap jalannya organisasi selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang tersebut adalah karyawan yang ada di dalamnya yang memiliki peranan penting pada kemajuan perusahaan. Dengan kata lain, betapapun besarnya organisasi dan kuatnya modal dana yang dimiliki, tidak akan ada nilai tumbuh apabila tidak digunakan oleh manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Tegasnya betapapun besarnya modal yang

ditanamkan tetap merupakan benda tak bernilai jika tidak dikelola dan diolah secara profesional. Untuk itu, disadari bahwa modal hanya akan ada artinya apabila perhatian yang lebih besar diberikan kepada sumber daya manusia yang mengelola modal tersebut. Kondisi ini dengan nyata memperlihatkan sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan jalannya sebuah organisasi.

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020:112) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya yang berarti mengganggu kinerjanya.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2016:43) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fachreza (2018:88) Kinerja ialah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan megkerahkan Karyawan atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi. Adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok, dengan ini bisa artikan juga jika kinerja Karyawan semakin baik maka hal ini dapat membuat meningkatnya kinerja suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Raffly HDPE Indonesia.

3.2 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018:80), adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di Tarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Raffly HDPE Indonesia yang berjumlah 62 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81), “Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Raffly HDPE Indonesia sebanyak 62 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya dilaksanakan guna memandang data yang akan diraih, Apakah bisa dilakukan analisis berlebih lanjut atau tidak. Dalam riset ini, pengujian anggapan klasik mengaitkan uji normalitas, multikolinearitas, autoorelasi, serta heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63209840
Most Extreme Differences	Absolute	0.108
	Positive	0.108
	Negative	-0.100
Test Statistic		0.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil data olahan SPSS 26.0 (2025)

Dari tabel 4.12, hasil pengujiannya dalam tabel tersebut, mendapati skor sig 0,071 > 0,05. Melalui demikiannya bahwa dengan distribusinya kesamaan data uji tersebut ialah wajar.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.138	2.629		0.813	0.419		
	Stres Kerja (X1)	0.339	0.079	0.355	4.290	0.000	0.545	1.835
	Lingkungan Kerja (X2)	0.642	0.088	0.603	7.278	0.000	0.545	1.835

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil data olahan SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan temuan pengujian dalam tabel 4.13 tersebut, hasil pengolahan regresi memperlihatkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,138 dengan standar error 2,629 dan nilai signifikansi 0,419. Variabel Stres Kerja (X1) memiliki koefisien 0,339, standar error 0,079, beta 0,355, t 4,290, dan signifikansi 0,000. Sedangkan Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien 0,642, standar error 0,088, beta 0,603, t 7,278, dan signifikansi 0,000.

Nilai toleransi untuk kedua variabel independen sama-sama 0,545 dan VIF 1,835. Variabel yang dipengaruhi dalam model ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin–Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	0.779	0.772	3.69315	1.724
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2) , Stres Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Hasil data olahan SPSS 26.0 (2025)

Dapat diamati pada hasil tabel 4.15, diperhatikan Durbin-Watson besarnya 1,724 yang dimana berada di interval 1,550 – 2,460. Ditarik kesimpulan hasil analisis menunjukkan data penelitian berarti tidak menunjukkan adanya gangguan autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Heteroskedastitas Menggunakan Glejser Test Model

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.443	1.794		1.920	0.060
	Stres Kerja (X1)	0.008	0.054	0.025	0.143	0.887
	Lingkungan Kerja (X2)	-0.030	0.060	-0.087	-0.494	0.623

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil data olahan SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan temuan pengujian dalam tabel 4.16 tersebut, *Glejser Test Model* pada variabel Stres Kerja yang diraih nilai signifikansi besarnya 0,887 dan Lingkungan Kerja yang diraih nilai signifikansi besarnya 0,623, Dimana setiap variabel memiliki nilai signya > 0,05. Ditarik kesimpulan hasil analisis menunjukkan data penelitian yang berarti tak adanya gangguan.

4.2.8 Uji Hipotesis

penelitian dan data yang digunakan.

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT RAFFLY HDPE INDONESIA**

1	(Constant)	11.078	3.176		3.488	0.001
	Stres Kerja (X1)	0.727	0.080	0.762	9.122	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil data olahan SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.27 melalui output uji t pada bagian *Coefficients*, variabel Stres Kerja (X1) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,727 dengan nilai t hitung 9,122 serta tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,762 menggambarkan bahwa Stres Kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam memengaruhi perubahan Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

(Uji F) Variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2840.634	2	1420.317	104.134	.000 ^b
	Residual	804.720	59	13.639		
	Total	3645.355	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2) , Stres Kerja (X1)

Sumber: Hasil data olahan SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada Tabel 4.29, diperoleh nilai F hitung sebesar 104,134 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa model regresi yang memasukkan variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, perbandingan nilai *Mean Square Regression* sebesar 1420,317 yang jauh lebih besar dibandingkan *Mean Square Residual* sebesar 13,639 menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya prediksi yang sangat baik terhadap variabel dependen.

Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F yang tinggi mengindikasikan bahwa model penelitian yang digunakan sudah layak dan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara bermakna. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja dan kondisi lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Raffly HDPE Indonesia.

4.3 Pembahasan Penelitian

Bagian ini menguraikan hasil analisis mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan statistik yang diperoleh melalui pengolahan data.

4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffly HDPE Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 8,109 + 0,780X1$, yang mengindikasikan bahwa perubahan pada tingkat stres kerja sejalan dengan perubahan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,758 menunjukkan adanya hubungan

yang kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi sebesar 57,4% menandakan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja.

Nilai *t* hitung sebesar 10,645 yang melampaui *t* tabel 1,988 membuktikan adanya pengaruh signifikan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa stres kerja yang berada dalam batas wajar dapat berfungsi sebagai pendorong fokus dan produktivitas karyawan, sehingga memberikan dampak positif terhadap pencapaian kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Tekanan pekerjaan yang tinggi, tuntutan target produksi, ritme kerja cepat, serta kondisi mental karyawan yang mudah tertekan terbukti menurunkan fokus dan efektivitas kerja. Temuan ini sangat konsisten dengan pandangan Mangkunegara (2017:157) yang menyebutkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang, sehingga apabila tidak dikelola akan menghambat kinerja.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan model stres versi Robbins & Judge (2015:592) Stres dapat muncul dari tiga sumber utama, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, serta faktor individu. Dalam konteks PT Raffly HDPE Indonesia, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan tekanan yang bersumber dari beban kerja berlebih serta target produksi yang harus dicapai setiap hari. Tekanan berulang inilah yang mengakibatkan mereka mengalami penurunan fokus, mudah lelah, dan kurang termotivasi.

Temuan empiris penelitian ini juga sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu. Misalnya Subroto (2017:45) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karena semakin tinggi tekanan, semakin besar gangguan pada konsentrasi dan produktivitas. Selain itu, penelitian Massie et al. (2018:289) juga menunjukkan bahwa stres yang tidak terkelola akan membuat karyawan sulit mengambil keputusan dan rentan melakukan kesalahan. Iswari & Pradhnawati (2018:56) memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa beban kerja berlebih dan konflik peran merupakan pemicu utama stres yang berakhir pada turunnya performa kerja.

Dengan demikian, integrasi teori dan penelitian terdahulu tersebut menegaskan bahwa temuan penelitian ini berada pada jalur yang konsisten, yaitu bahwa stres kerja terbukti menjadi faktor yang menurunkan kualitas kerja karyawan PT Raffly HDPE Indonesia.

Selain pengaruh keseluruhan, hasil penelitian ini menghasilkan bahwa stres kerja memengaruhi beberapa aspek kinerja secara berbeda. Karyawan yang mengalami tekanan tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja menurun, lambat dalam menyelesaikan tugas, dan kurang teliti dalam proses produksi. Stres juga sebagai respons psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan atau sumber daya individu. Ketika tuntutan lebih besar, persepsi ketidakmampuan muncul, sehingga menurunkan kemampuan berpikir jernih.

Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang tertekan cenderung memiliki tingkat kepuasan lebih rendah, sehingga mengurangi motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan penelitian Handaru (2017:212) yang menyatakan bahwa stres memiliki hubungan negatif signifikan dengan kepuasan dan komitmen kerja. Hasil penelitian di PT Raffly HDPE Indonesia memperlihatkan pola serupa di mana karyawan yang mengalami stres berat menunjukkan penurunan sikap positif terhadap tugas-tugas harian.

Selain itu, stres kerja memengaruhi efektivitas komunikasi. Karyawan yang

tertekan menjadi lebih sensitif dan sulit menerima instruksi dengan jelas. Hal ini diperkuat oleh temuan Gibson et al. (2016:184) yang menyatakan bahwa stres dapat menghambat interaksi interpersonal karena individu dalam kondisi stres memiliki toleransi lebih rendah terhadap konflik. Dengan demikian, perusahaan perlu memahami bahwa stres bukan hanya masalah individu, tetapi juga dapat mengganggu dinamika kerja tim dan hubungan antar karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffly HDPE Indonesia

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan regresi $Y = 7,516 + 0,798X_2$ menunjukkan bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,810 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi sebesar 65,5% menunjukkan bahwa mayoritas perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja. Nilai t hitung sebesar 12,639 yang melampaui t tabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata dengan baik, aman, serta didukung oleh komunikasi yang berjalan efektif mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih terarah, fokus, dan efisien.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tersebut meliputi unsur fisik, seperti kebersihan, pencahayaan, kenyamanan ruang, suhu kerja, serta penataan peralatan, dan juga unsur nonfisik, seperti hubungan antarpegawai, pola komunikasi, serta dukungan dari atasan. Apabila kondisi lingkungan kerja tercipta dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menjadi lebih optimal.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Sunyoto (2015:38) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan unsur penting yang menentukan apakah seseorang merasa nyaman dalam bekerja atau tidak. Demikian pula, teori dari Siagian (2018:57) menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik seperti ventilasi udara, keamanan, dan penataan ruang memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas dan produktivitas individu.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu. Misalnya, Sari, Lengkon & Sepang (2017:203) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan yang bersih dan tertata membuat karyawan bekerja dengan lebih tenang dan fokus. Hasil penelitian Widarta (2019:78) juga memperkuat bahwa kenyamanan lingkungan kerja memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai di instansi pendidikan. Sementara itu, penelitian Khoirunnisa Isnaini (2015:33) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun psikologis, memainkan peran penting dalam membentuk kinerja optimal, terutama pada organisasi yang membutuhkan kerja sama tim.

Dengan menggabungkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini sangat relevan: semakin baik kondisi lingkungan kerja di PT Raffly HDPE Indonesia, semakin meningkat pula performa dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi fisik seperti kebisingan mesin, suhu ruangan, pencahayaan, serta kebersihan area produksi terbukti memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan

untuk bekerja secara optimal. Temuan ini mendukung teori Siagian (2018:57) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak memadai akan mengganggu konsentrasi dan stamina kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rokhani & Samudra (2016:101) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan seperti tata ruang, pencahayaan, dan ventilasi memiliki pengaruh signifikan terhadap performa dan akurasi kerja operator pabrik. Selain itu, penelitian Septiadi & Ardiansyah (2017:67) menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat menurunkan tingkat kelelahan dan meningkatkan produktivitas.

Dari aspek nonfisik, penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja, pola komunikasi, dan dukungan atasan turut menentukan kualitas kerja. Hal ini konsisten dengan penelitian Setiawan & Rimayanti (2019:112) yang menemukan bahwa lingkungan kerja sosial yang positif meningkatkan motivasi dan rasa aman, sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja.

Penelitian Lestari & Yulianti (2020:45) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan komunikatif dapat meningkatkan kinerja hingga 35% dibandingkan lingkungan kerja yang tidak terkelola.

Dengan menggabungkan landasan teori dan bukti empiris terbaru, dapat disimpulkan bahwa baik komponen fisik maupun nonfisik dari lingkungan kerja merupakan indikator penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan di PT Raffly HDPE Indonesia.

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffly HDPE Indonesia

Hasil analisis secara simultan memperlihatkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 104,134 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,883 menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen dengan variabel dependen.

Sementara itu, nilai *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,779 menandakan bahwa sebesar 77,9% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi stres kerja dan lingkungan kerja. Artinya, baik kondisi psikologis karyawan maupun lingkungan kerja fisik dan sosial memiliki peran penting dalam membentuk performa kerja yang optimal.

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan kualitas kerja individu. Dalam perspektif teori kinerja Gibson, performa seseorang dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor: faktor individu, faktor psikologis, dan faktor lingkungan. Dalam penelitian ini, stres kerja masuk ke dalam faktor psikologis sementara lingkungan kerja termasuk dalam faktor lingkungan. Ketika kedua aspek tersebut berada dalam kondisi yang tidak mendukung, kinerja karyawan akan menurun secara signifikan.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Khoirunnisa Isnaini (2015:33) yang menjabarkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja merupakan kombinasi penting yang berdampak langsung terhadap kinerja. Penelitian Widarta (2019:78) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersamaan memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, Sugiarti (2018:90) menemukan bahwa

tekanan pekerjaan yang tinggi namun dibarengi lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menimbulkan penurunan performa yang drastis pada karyawan.

Keselarasannya antara teori, temuan empiris, dan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mempunyai validitas akademik yang kuat. Artinya, PT Raffly HDPE Indonesia perlu memperhatikan dua aspek ini secara bersamaan karena kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh interaksi stres kerja dan lingkungan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Pertiwi & Prabowo (2017:141) yang membuktikan bahwa kombinasi stres kerja dan lingkungan kerja berkontribusi kuat terhadap penurunan kualitas kerja pegawai sektor industri. Demikian pula penelitian Wulandari & Tirtayasa (2018:60) yang menunjukkan bahwa dua faktor tersebut secara simultan menjelaskan perubahan kinerja secara lebih signifikan dibandingkan jika dianalisis secara terpisah.

Penelitian lebih baru oleh Andayani & Sari (2021:22) menemukan bahwa ketika lingkungan kerja mendukung, dampak negatif stres dapat berkurang. Sebaliknya, jika lingkungan buruk, stres kecil sekalipun dapat menurunkan produktivitas hingga lebih dari 20%. Hal ini sangat relevan dengan kondisi di PT Raffly HDPE Indonesia yang menggunakan mesin produksi berat sehingga lingkungan kerja fisik memegang peranan penting dalam menentukan kualitas kerja harian.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki dukungan empiris kuat dari penelitian-penelitian setelah tahun 2015 dan memperlihatkan bahwa kedua faktor tersebut harus dikelola secara bersamaan oleh perusahaan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 10,645 yang melampaui *t* tabel 1,988, dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien regresi sebesar 0,780 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada stres kerja diikuti peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, nilai $R = 0,758$ serta R^2 0,574 mengimplikasikan bahwa 57,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh stres kerja. Data ini memperlihatkan bahwa pengelolaan stres yang baik mampu membantu meningkatkan performa karyawan.
2. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 12,639 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga pengaruh variabel tersebut dinyatakan nyata. Koefisien regresi sebesar 0,798 menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Selain itu, nilai R sebesar 0,810 dan R^2 sebesar 0,655 mengindikasikan bahwa sebesar 65,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kualitas lingkungan kerja. Dengan demikian, baik unsur fisik maupun nonfisik lingkungan kerja berperan penting dalam menunjang efektivitas kerja karyawan.
3. Secara bersamaan, stres kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai *F* hitung sebesar 104,134 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,883 serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 menunjukkan bahwa

sebesar 77,9% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara simultan. Oleh karena itu, baik kondisi psikologis karyawan yang berkaitan dengan stres kerja maupun kualitas lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Raffly HDPE Indonesia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian dihadapi banyak hambatan selama prosesnya. Berikut ini adalah hambatan penelitian dari tahap awal penyusunan hingga tahap penyelesaian:

1. Penelitian hanya menyoroti dua variabel sehingga tidak mencakup faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Ruang lingkup penelitian terbatas pada satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke sektor atau perusahaan lain.
3. Penggunaan kuesioner dapat menimbulkan bias subjektivitas dari responden.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel dengan memasukkan dimensi seperti Lingkungan Kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan.
2. Penggunaan metode penelitian gabungan (mixed methods) disarankan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam.
3. Perusahaan perlu menerapkan manajemen stres melalui program Stres kerja, konseling, atau penyesuaian beban kerja.
4. Perbaikan lingkungan kerja harus dilakukan secara berkelanjutan, meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial.
5. Penguatan komunikasi internal dan kerja sama tim dapat meningkatkan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Algifari, A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Universitas.
- Arief Budi Santoso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bhastary, I. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. 2019. *Human Resource Management*. Pearson.
- Endang Sugiarti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, H. L. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP.
- . 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24*. Semarang: UNDIP.
- . 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: UNDIP.

Gibson, J. L. dalam Notoatmodjo, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, T. H. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.

Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

----. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

----. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

----. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Irviani, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Komarudin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Kurniasari, D. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Laksono, dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyadi Prayoga. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Putri Abdullah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Rahmi Hermawati. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, V. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Salam, A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

---. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

---. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. Pearson.

Edmunds, S. 2022. *Stress Management Theory*. Oxford Press.

Jurnal :

Fachreza, A., dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.

Massie, J. L., dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.

Rani, R., & Mayasari, D. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.

Endang Sugiarti. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ARE Bintaro. *Jurnal Semarak (UNPAM)*.

Komarudin. 2018. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Herona Express. *E-Jurnal Kreatif (UNPAM)*.

- Rahmi Hermawati. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakararta. *Jurnal Kreatif (UNPAM)*.
- N. Lilis Suryani. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kreatif (UNPAM)*.
- Reni Hindriari. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kreatif (UNPAM)*.
- Indah Liana Sari, Lengkong, V., & Sepang, J. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Widarta. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI. *Jurnal Administrasi*.
- Yoanisa Mahardani. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Manajemen*