

Pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja pada PT Mayora Tbk

Rohman Rohman^{1*)}, Robiyansyah Robiyansyah²⁾, Eros Ferdian³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

Article History:

- received September 2024
- accepted September 2024

Abstract. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan stres kerja pada PT. Mayora Indah Tbk. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif. Analisis persamaan struktural (SEM) digunakan sebagai alat analisis. Perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan analisis adalah perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. PLS (Kuadrat Terkecil Sebagian). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan stres kerja (X2) adalah sebesar 0,249. Korelasi antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,449. Dan hubungan antara variabel Stres Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,603. Hal ini juga dipengaruhi oleh produktivitas karyawan ketika bekerja sesuai standar kerja dan waktu yang lebih banyak. Selain pemahaman tugas, rasa percaya diri dan keterampilan juga dibutuhkan oleh manajemen organisasi. Dengan memberikan lebih banyak waktu dan kepercayaan penuh dari manajemen, kita dapat membuat karyawan lebih percaya diri, penuh pengalaman dan lebih mudah menerima semua pekerjaan.

Keyword: Lingkungan Kerja; Stres; Kinerja

*Corresponding author. E-mail: rohmanjakarta15@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Fenomena pemilihan kebijakan tenaga kerja outsourcing tumbuh pada saat krisis ekonomi global melanda dunia, termasuk Indonesia. Di banyak perusahaan tingkat penjualan menurun, sebaliknya karena kenaikan harga bahan pokok, biaya hidup karyawan meningkat, sehingga terjadi konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan gaji, namun pada akhirnya terjadi konflik. Di sisi lain, biaya hidup para karyawan meningkat. Sulit bagi manajemen untuk menerapkannya karena kondisi perusahaan yang sedang melemah.

Penggunaan pekerjaan outsourcing di negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan patut dilaksanakan, karena besarnya dan beragamnya pekerjaan perusahaan tentunya memerlukan keahlian yang luas, oleh karena itu perusahaan tidak dapat menyediakan seluruh tenaga kerja.

Meningkatkan kinerja karyawan melibatkan penanganan stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan akibat keadaan yang mempengaruhi dirinya, kondisi ini dapat diperoleh dari dalam diri maupun dari luar diri orang tersebut. Jika individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat beroperasi secara efisien maka perusahaan akan terus beroperasi secara efisien. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya

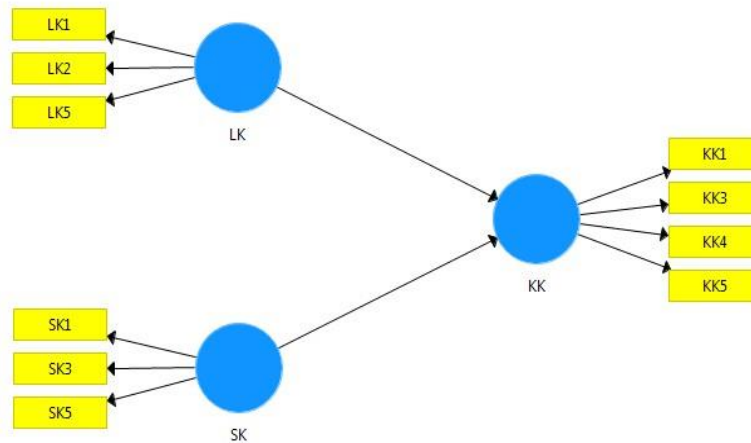
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian terhadap Mayora Indah Tbk diperkirakan selama kurang lebih 4 bulan terhitung mulai bulan April hingga Juli 2019. Dilakukannya penelitian tersebut didasarkan pada beberapa pertimbangan khusus, yaitu keterjangkauan lokasi peneliti, dan menurut personil, uang dan waktu. Kelompok inti penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja PT. Mayora Indah Tbk yaitu 50 karyawan. Pada saat yang sama, metode pengambilan sampel adalah metode perhitungan di mana seluruh kelompok perusahaan dapat digunakan sebagai jumlah sampel total. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan simple random sampling, dikatakan sederhana karena anggota sampel dari populasi dipilih secara acak tanpa memperhatikan stratifikasi populasi (Sugiyono dalam Hajar 2017: 140). Simple random sampling merupakan suatu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara langsung pada unit pengambilan sampel. Cara ini dapat digunakan jika anggota populasi dianggap homogen. Teknik ini dapat digunakan apabila jumlah unit sampling dalam populasi tidak terlalu besar. Pada penelitian ini metode analisis data menggunakan software SmartPLS versi 3.0. PLS (Partial Least Square) adalah analisis varians berbasis analisis persamaan struktural (SEM) yang dapat digunakan untuk menguji model pengukuran dan model struktural secara bersamaan.

Model pengukuran ini biasanya digunakan untuk menguji hasil uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk pengujian kontingensi (pengujian hipotesis dengan model prediktif). PLS merupakan metode analisis yang pada dasarnya merupakan soft modeling karena tidak memerlukan data untuk disesuaikan dengan skala pengukuran tertentu, yaitu. jumlah sampel bisa kurang dari 100. Perbedaan utama antara PLS yang digunakan adalah berbasis variabel. SEM dan SEM berbasis kovarians. Ada beberapa alasan penggunaan metode PLS pada beberapa kasus penelitian. Pertama, PLS merupakan metode analisis data yang didasarkan pada asumsi-asumsi yang tidak harus besar. Kedua, PLS juga dapat digunakan untuk menganalisis teori-teori yang dianggap lemah karena PLS dapat digunakan untuk melakukan prediksi. Ketiga, PLS memungkinkan algoritma yang menggunakan analisis seri kuadrat terkecil biasa (OLS) untuk membuat perhitungan algoritmik menjadi efisien. Dan keempat, PLS mengasumsikan bahwa seluruh ukuran varians dapat digunakan untuk menjelaskan varians setiap variabel.

Analisis deskriptif merupakan metode analisis empiris yang menggambarkan informasi yang diperoleh di lapangan. Selain itu, Anda akan mendapatkan gambaran atau penjelasan mengenai data yang dikumpulkan selama survei. Informasi yang diberikan responden berasal dari penyebaran kuesioner yang disertakan dalam survei. Selanjutnya penulis mengolah informasi terkait dengan cara mengelompokkan dan membuat tabulasi lalu menjelaskannya. Hasil dan Pembahasan Sebelum menguji model struktural pada PLS, dapat dilakukan langkah-langkah Partial Least Squares (PLS) sebagai berikut:

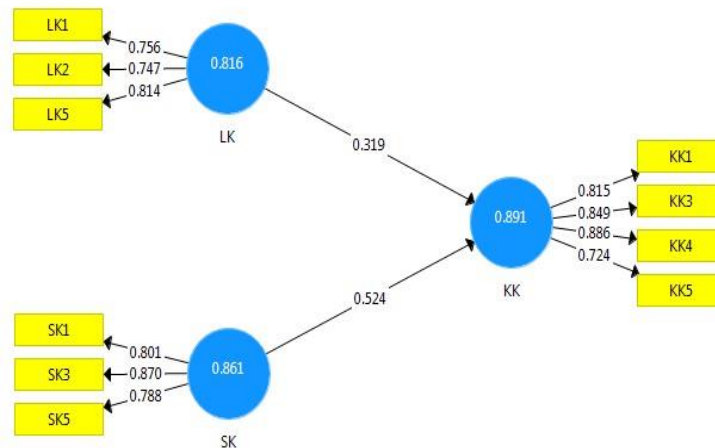
1. Merancang Model Pengukuran (outer model)
2. Merancang Model Struktural (inner model)
3. Mengkonstruksi diagram jalur
4. Konversi diagram jalur ke sistem persamaan
5. Estimasi : koefisien jalur, loading dan weight
6. Evaluasi goodness of fit (R Square)
7. Pengujian hipotesis



Gambar 1. Model Struktural Awal

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas ada dua macam, yaitu validitas konvergen dan diskriminan



Gambar 2. Output Calculate Algoritm (Akhir)

Outer Loading

	Kinerja Karyaw...	Lingkungan Ke...	Stres Kerja
KK1	0.815		
KK3	0.849		
KK4	0.886		
KK5	0.724		
LK1		0.756	
LK2		0.747	
LK5		0.814	
SK1			0.801
SK3			0.870
SK5			0.788

Gambar 3. Outer Model (Weights of Loading)

Hasil di atas menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya sebagai berikut:- Rasio indikator LK-1 (keselamatan kerja) dan variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,756;- Rasio indikator LK-2 (hubungan antar pegawai) dengan variabel X-1 (lingkungan kerja) sebesar 0,747;- korelasi indikator LK-5 (perlakuan yang diterima) dengan variabel X-1 (lingkungan kerja) sebesar 0,814;- perbandingan indikator SK-1 (ancaman dan tekanan) terhadap variabel X-2

(stres kerja) sebesar 0,801;- rasio indikator SK-3 (tanggung jawab berlebihan) sebesar 0,870 dan X-2 (stres kerja);- korelasi indikator SK-5 (kurangnya pengetahuan) dengan kinerja pegawai (X2) sebesar 0,788;- rasio indikator KK-1 (volume pekerjaan) sebesar 0,815 terhadap hasil kerja pegawai (Y)- rasio indikator KK-3 (pengetahuan kerja) sebesar 0,849 terhadap hasil kerja karyawan karyawan (Y).);- perbandingan indikator KK-4 (kreativitas kerja) terhadap hasil kerja pegawai (Y) sebesar 0,886.- perbandingan indikator KK-5 (kapasitas pegawai) terhadap hasil kerja pegawai (Y) sebesar 0,724. Berdasarkan uraian nilai di atas dapat diketahui bahwa:- Keamanan kerja, hubungan karyawan, suasana tempat kerja dan perlakuan sangat erat hubungannya dengan kondisi Kerja. lingkungan (X1), karena tingkat proporsionalnya mencapai hampir 100%. Alasannya mungkin juga karena telah terjalinnya hubungan baik antar karyawan sehingga suasana di tempat kerja terasa nyaman.- Ancaman dan tekanan, tanggung jawab yang berlebihan, kurangnya informasi erat kaitannya dengan stres kerja karyawan (X2). Karena nilai tingkat proporsionalnya hampir 100%. Hal ini juga dapat menjelaskan fakta bahwa semakin minimnya pengetahuan ditambah dengan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab berlebihan tentunya akan menimbulkan banyak tekanan.- Kuantitas dan kualitas, pengetahuan kerja, kreativitas kerja dan keterampilan pegawai berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Karena nilai tingkat proporsionalnya mencapai hampir 100%. Hal ini juga dapat dijelaskan dengan semakin membaiknya kuantitas dan kualitas kerja, karena mengetahui bahwa pekerjaan mempengaruhi kreativitas pegawai, maka otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai.

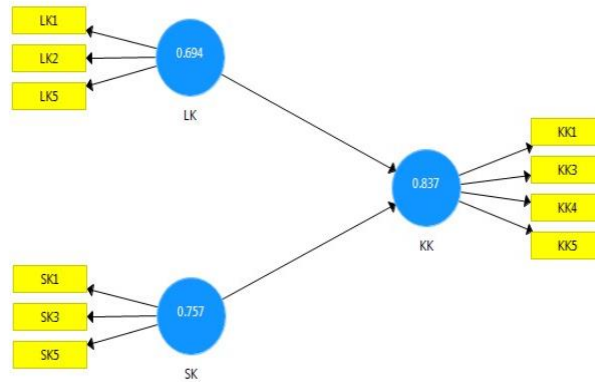
Variabel Laten

	Kinerja Karyaw...	Lingkungan Ke...	Stres Kerja
Kinerja Karyawan	1.000	0.449	0.603
Lingkungan Ke...	0.449	1.000	0.249
Stres Kerja	0.603	0.249	1.000

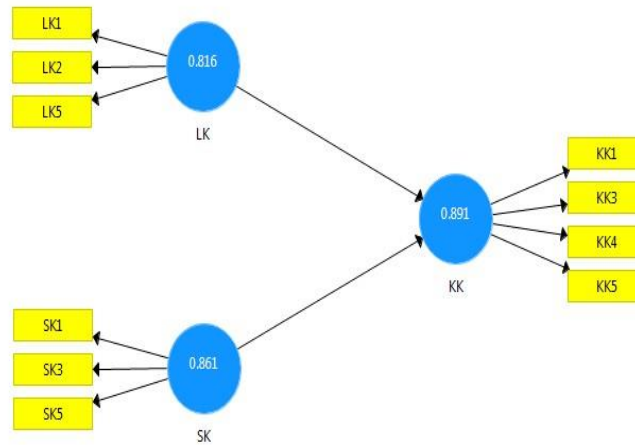
Gambar 4. Korelasi antar Variabel Laten

- Lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan sebesar 0,249 dengan Stres Kerja (X2).
- Lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan sebesar 0,449 dengan Kinerja Karyawan (Y).
- Stres Kerja (X2) memiliki hubungan sebesar 0,603 dengan Kinerja Karyawan (Y).

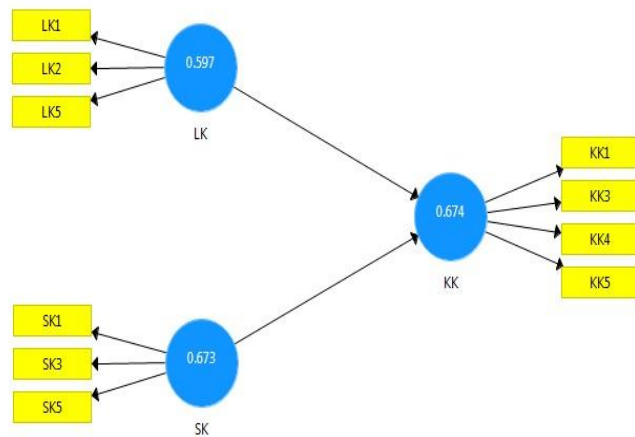
Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dan nilai composite reliability (pc). Agar dapat dikatakan reliabel suatu variabel, maka nilai Cronbach's Alpha harus $> 0,6$ pada nilai composite reliability harus $> 0,7$. Hasil tersebut didapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 5. Nilai Cronbach Alpha



Gambar 6. Outer Nilai Composite Reliability



Gambar 7. Outer Nilai AVE

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Kinerja Karyawan	0.891	0.674	
Lingkungan Ke...	0.816	0.597	
Stres Kerja	0.861	0.673	

Gambar 8. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya

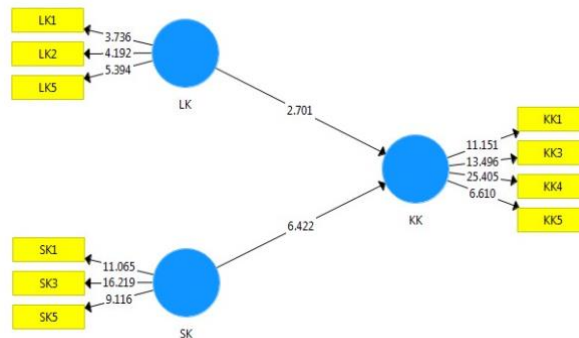
dalam model, jika AVE konstruk lebih besar dari atau $> 0,50$ korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Sedangkan Composite Reliability merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas dalam PLS, dimana menunjukkan akurasi, konsistensi dari ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Jika reliabilitas komposit memiliki nilai lebih $> 0,70$ maka memiliki nilai reliabilitas yang baik. Analisis yang bisa ditunjukkan adalah semua variabel mampu bergerak aktif jika variabel lain yang dalam penelitian ini digunakan dengan baik. Oleh sebab itu, semua variabel diharapkan mampu memaksimalkan kerjanya, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada penilaian kinerja karyawan perusahaan.

R Square

R Square	
Kinerja Karyawan	0.459

Gambar 9. Nilai R Square

Goodness of fit model diukur menggunakan R-Square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-Square > 0 menunjukkan model memiliki relevansi prediktif, sebaliknya jika nilai Q-Square < 0 menunjukkan model kurang memiliki relevansi prediktif. Dengan demikian hasil di atas yang menunjukkan nilai 0,459 untuk variabel Y (Kinerja Karyawan), dapat diartikan variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan variabel X2 (Stres Kerja) hanya dapat menjelaskan pengaruh variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 45,9%.



Gambar 10. Output bootstrap

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.319	0.337	0.118	2.701	0.007
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.524	0.535	0.082	6.422	0.000

Gambar 11. Output Model Total Effect

Hubungan antar X1 (Lingkungan kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan dengan T-Statistik sebesar 2,701 $> 1,96$ dan P-Values sebesar 0,007 dengan nilai estimasi sampel sebesar 0,319. Maka arah hubungan antara X1 (lingkungan kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) adalah positif. Hubungan antar X2

(Stres kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) adalah signifikan dengan T-Statistik sebesar 6,422 dan P-Value sebesar 0,000 dengan nilai estimasi sampel sebesar 0,524. Maka arah hubungan antara X2 (Stres kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) adalah positif. Hasil tersebut diatas didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,319X1 + 0,524X2$$

Berdasarkan pada beberapa interpretasi yang sudah dipaparkan diatas dan juga didasarkan pada hasil persamaan tersebut, maka mampu membuktikan bahwa Stres Kerja lebih mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel X1 (lingkungan kerja) tidak ada hubungannya dengan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh lingkungan kerja perusahaan sesuai dengan keinginan dan keinginan para karyawan. Lingkungan kerja saat ini bukan sekedar tuntutan saja, melainkan sebuah kebutuhan yang mau tidak mau diciptakan oleh setiap supervisor atau manajer perusahaan untuk memberikan kegembiraan dan semangat kepada karyawan. Selain itu, bagi pendatang baru, lingkungan kerja menjadi faktor yang memungkinkan pendatang baru lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan stres kerja yang dapat berubah sewaktu-waktu. Keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang agak rumit dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Pujian dan penghargaan yang sepadan dengan tantangan pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting. Namun yang kurang penting adalah hubungan antar rekan kerja, yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Hubungan baik antar rekan kerja harus lebih ditingkatkan, hal ini juga berdampak pada lingkungan kerja. Oleh karena itu, sulit untuk mencapai keterlibatan karyawan. Stres kerja mempunyai dampak yang besar terhadap lingkungan organisasi, terutama terhadap kinerja karyawan. Kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya hubungan pegawai yang kuat, serta adanya peluang yang ada, berarti setiap perlakuan yang diterima tidak mudah untuk dimenangkan dan tidak lepas dari volume pekerjaan, kemampuan mencapai tujuan yang dapat dicapai, dan memerlukan ketelitian. di tempat kerja. Hal ini juga dipengaruhi oleh produktivitas yang dihasilkan karyawan selama bekerja sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang lebih lama. Selain pemahaman tugas, rasa percaya diri dan keterampilan juga dibutuhkan oleh manajemen organisasi. Dengan memberikan waktu yang lebih dan kepercayaan penuh dari pihak manajemen dapat menjadikan karyawan semakin percaya diri, berpengalaman, mampu menghadapi segala kerja keras dan apabila hal tersebut tercapai maka kepuasan kerja akan berdampak besar terhadap pertumbuhan karyawan tersebut

4. SIMPULAN

Pada dasarnya kinerja pegawai menggambarkan kualitas kompetensi pegawai itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kondisi perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Mendapatkan promosi dan promosi yang tepat mendatangkan kepuasan kerja bagi karyawan. Namun untuk mencapai hal tersebut diperlukan keterampilan kepemimpinan yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian dijelaskan di bawah ini. Tujuan lingkungan kerja mencakup beberapa aspek. Keamanan tempat kerja yang bersahabat, ruang kerja yang sempurna dan nyaman serta perlakuan terhadap setiap karyawan memerlukan perhatian lebih dari perusahaan agar tujuan dapat tercapai baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Jika seluruh aspek terpenuhi, maka stres kerja juga menjadi faktor penting yang juga membuat khawatir para supervisor dan manajer itu sendiri. Sehingga pengalaman dasar para pegawai dapat dijadikan acuan untuk menganalisis segala informasi yang membantu proses pengambilan keputusan dan mengimplementasikan pengalaman tersebut yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 26,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 73,8% merupakan faktor lain seperti pelatihan, motivasi, metode rekrutmen, dll. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan dalam pekerjaan ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan agar dapat memajukan perusahaan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai harus dievaluasi lebih lanjut guna menjaga konsistensi produktivitas pegawai dalam bekerja. Selain itu, dukungan perusahaan, khususnya pada program-program yang berhubungan langsung dengan karyawan, tetap terjaga dan transparan, sehingga kualitas karya yang ditampilkan terus meningkat. Selain itu, perusahaan harus melakukan relokasi atau relokasi setiap lima tahun sekali, baik untuk karyawan maupun proses kariernya. Direktur PT. Mayora Indah Tbk juga perlu adanya kemajuan dalam pengelolaan karyawannya karena karyawan tersebut tidak layak dan tidak sesuai dengan jabatan atau departemennya. Hal ini selain mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan PT. Namun Mayora Indah Tbk juga menciptakan loyalitas dan kejujuran pada diri karyawannya, sehingga dapat menghemat biaya saat merekrut karyawan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalina, N., Silviyanti, I. H., Lestari, P. I. ., & Maftuhah, M. (2024). The effect of work facility mediation on leadership style on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 16-22.
- Dwi Septianto, 2010 Pengaruh Lingkungan kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya semarang Universitas Di Ponegoro Semarang.
- Fitriyani, A., Hidayat, R., Lailiyah, M. R., & Sunandi, M. A. (2024). The effect of job training and work discipline on employee performance at PT ARM. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 8-15.
- Hafifah Nurkholis. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Makmur Alam Lestari.
- Indriyani, Azazah, 2009, Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. Tesis Universitas Diponegoro.
- M. Ardyans. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Political Science* Tahun 2015, Hal 1-8
- Mas'ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Norianggono, Yacinda. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III JawaBali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2019*
- Oktapiani, P. E., Maelani, M., Firdaus, M., & Mugni, D. (2024). The effect of competency test and skill development programs on student ability at

- Primagraha University. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 23-29.
- Pujaroh, S., Rojul, R., Hurairah, A. ., & Andre, M. (2024). Effect of workload on employee performance mediated bonuses. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 30-36.
- Putri, C. R., Kurniawan, A., & Karina, T. A. (2024). Strategy to increase word-of-mouth marketing communications. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-7.
- Sugiono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wulandari. Inke. O. Putri. 2015. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 1 No. 1 Januari 2015*.
- Yoanisa Mahardiani. 2003. *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Fisik*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Yuli, Sri Budhi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Muhammadiyah.