

The Influence Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance (Survey on Production Employees at PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Bagian Produksi di PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya)

Febri Dwicki Maulana¹⁾; Suci Putri Lestari²⁾; Dudu Risana³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

Email: ¹⁾ febridwickymaulana@gmail.com; ²⁾ suciputri@unper.ac.id;

ARTICLE HISTORY

Received [16 Agustus 2023]

Revised [12 September 2023]

Accepted [16 September 2023]

KEYWORDS

Work Environment, Work Stress, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Bagian Produksi di PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya). Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 100 responden dari Karyawan Bagian Produksi di PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This purpose of this study to determine the influence of work environment and work stress on employee performance (Survey on production employees at PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya). The method used is a quantitative method with a research sample of 100 respondents who are a production employees. The data is used primary data and secondary data. The analytical tool in this research is multiple regression using by SPSS version 25. The result showed that simultaneously work environment and work stress has a significant influence on employee performance. Partially work environment has positive and significant influence on employee performance. Partially work stress has positive and significant on employee performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan memiliki sebuah tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut memang bukan hal yang mudah sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Salah satu sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang memiliki kontribusi besar terhadap perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak semua kegiatan di dalam perusahaan. Di perusahaan sumber daya manusia ini sering dinamakan dengan karyawan.

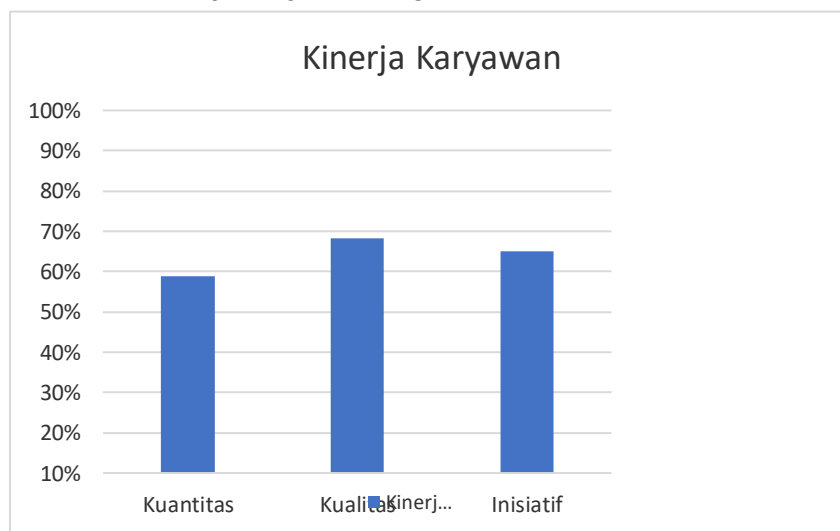
Penilaian kinerja karyawan sering dijadikan gambaran untuk menilai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program atau kegiatan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan perlu dilakukan secara objektif karena akan mempengaruhi karyawan itu sendiri. Perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja (Hasibuan, 2017).

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik haruslah seimbang dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Keduanya harus seimbang karena lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan (Afandi, 2018).

Selain itu, perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawan. Karyawan di perusahaan tentu saja pernah mengalami stres kerja tetapi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu saja berbeda-beda. Stres kerja dapat menguntungkan dan merugikan karyawan. Dapat menguntungkan biasanya karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar segera terlepas dari pekerjaannya. Dapat dikatakan merugikan ketika karyawan tidak dapat mengatasi stres kerja yang dialaminya. Akibatnya pekerjaan tidak selesai dan merugikan karyawan. Maka hal itu, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan (Hasibuan, 2017).

Adapun data kinerja karyawan PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya selama tahun 2022, sebagai berikut:

Gambar 1. Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. PERNAS Selama 2022



Sumber: PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya, 2022.

Berdasarkan Gambar 1. data kinerja karyawan PT. PERNAS dilihat dari kuantitas, kualitas, dan inisiatif dari karyawan bagian produksi. Pada kuantitas karyawan terdapat sebesar 59%, pada kualitas karyawan terdapat 68%, dan pada inisiatif karyawan terdapat 65%. Kuantitas, kualitas, dan inisiatif karyawan setiap bulannya selalu tidak memenuhi target. Target dari penilaian kinerja karyawan di perusahaan yaitu 100%.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan terutama pada kuantitas dimana setiap bulannya karyawan bagian produksi tidak memproduksi secara tetap. Permasalahan pada kualitas karyawan yaitu dimana hasil produksi karet selalu terdapat kecacatan produksi tidak adanya pengecekan berulang untuk meminimalisir kecacatan. Kemudian permasalahan pada inisiatif karyawan dimana karyawan yang bertugas sebagai pengumpul getah karet selalu mencari di tempat yang itu-itu saja padahal perusahaan memiliki perkebunan karet yang luas.

Selain itu, permasalahan yang terjadi di PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya menurut Bapak Heri Zahari selaku Wakil Pimpinan PT. PERNAS bahwa permasalahan lingkungan kerja yang lebih spesifik terdapat pada lingkungan kerja secara fisik yaitu kurangnya kebersihan dari karyawan dimana karyawan bekerja hanya menyelesaikan pekerjaan tidak merawat atau membersihkan ruangan atau peralatan dengan baik, kurangnya keamanan diri sendiri dengan tidak menggunakan atribut yang sesuai, serta ruangan yang tidak terawat terutama pada tembok-tembok ruangan berwarna pudar, berlumut dan tembok yang rapuh. Akibat kurang kesadaran lingkungan dari karyawan itu sendiri membuat karyawan merasa bosan bekerja dan membahayakan dirinya sendiri sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan terjadi penurunan kinerja.

Kemudian permasalahan pada stres kerja di PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya, sesuai informasi yang dari Bapak Heri bahwa dengan penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja karyawan seperti kelelahan saat mengumpulkan getah karet pada saat musim hujan, pekerjaan yang berbahaya dan kesulitan mendapatkan getah di waktu-waktu tertentu.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Saiful Bahri (2018:40) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Stres Kerja

Menurut Robbins and Judge (2018:429) Stres kerja adalah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi pada diri seseorang.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif analisis deskriptif pendekatan survei. Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 132 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik *Sampling purposive* maka dapat diambil sampel sebanyak 100 orang karyawan yang merupakan karyawan bagian produksi.

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,713	0,1966	Valid
2	0,320	0,1966	Valid
3	0,608	0,1966	Valid
4	0,328	0,1966	Valid
5	0,705	0,1966	Valid
6	0,570	0,1966	Valid
7	0,474	0,1966	Valid
8	0,520	0,1966	Valid
9	0,418	0,1966	Valid
10	0,534	0,1966	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023

Uji validitas lingkungan kerja diperoleh dengan perbandingan nilai r hitung $>$ r tabel. Maka hasil uji validitas variabel lingkungan kerja keseluruhan pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,554	0,1966	Valid
2	0,693	0,1966	Valid
3	0,426	0,1966	Valid
4	0,738	0,1966	Valid
5	0,785	0,1966	Valid
6	0,746	0,1966	Valid
7	0,769	0,1966	Valid
8	0,353	0,1966	Valid
9	0,447	0,1966	Valid
10	0,351	0,1966	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Uji validitas stres kerja diperoleh dengan perbandingan nilai r hitung $>$ r tabel. Maka hasil uji validitas variabel stres kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,474	0,1966	Valid
2	0,295	0,1966	Valid
3	0,442	0,1966	Valid
4	0,419	0,1966	Valid
5	0,219	0,1966	Valid
6	0,537	0,1966	Valid
8	0,461	0,1966	Valid
9	0,408	0,1966	Valid
10	0,286	0,1966	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Uji validitas kinerja karyawan diperoleh dengan perbandingan nilai r hitung $>$ r tabel. Maka hasil uji validitas variabel kinerja karyawan 9 pernyataan valid dan 1 pernyataan tidak valid pada pernyataan 7.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dari setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

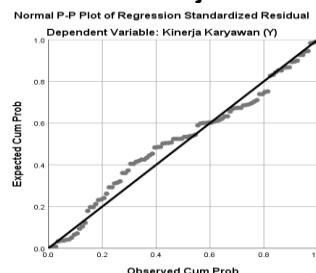
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X_1)	0,723	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,741	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,619	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* $>$ 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2. tersebut, titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga data terdistribusi normal maka uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

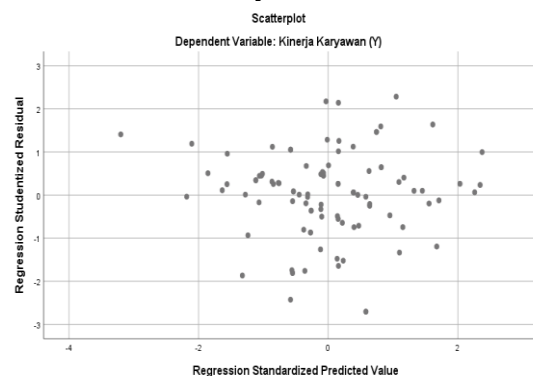
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.855	3.094		6.417	.000					
Lingkungan Kerja (X1)	.258	.049	.410	5.280	.000	.439	.473	.409	.996	1.004
Stres Kerja (X2)	.291	.048	.476	6.129	.000	.501	.528	.475	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukan bahwa lingkungan kerja ($1,004 < 10$) dan stres kerja ($1,004 < 10$). Kemudian pada kolom *tolerance* menunjukan bahwa lingkungan kerja ($0,996 > 0,10$) dan stres kerja ($0,996 > 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar *Scatterplot* terdapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.647 ^a	.418	.406	2.00023	.418	34.862	2	97	.000	2.108

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari *output* SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukan nilai dari D-W sebesar 2,108 nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.855	3.094		6.417	.000					
Lingkungan Kerja (X1)	.258	.049	.410	5.280	.000	.439	.473	.409	.996	1.004
Stres Kerja (X2)	.291	.048	.476	6.129	.000	.501	.528	.475	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,855 + 0,258X_1 + 0,291X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 19,855 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel lingkungan kerja dan stres kerja, maka kinerja karyawan sebesar 19,855.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,258 artinya setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,258 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,258 satuan. Artinya kenaikan dan penurunan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari besaran koefisien tersebut.
- Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,291 artinya setiap kenaikan 1 satuan stres kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,291 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,291 satuan. Stres kerja yang positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, stres kerja yang dapat membuat karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh antar variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel 8. sebagai berikut:

Tabel 8. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.647 ^a	.418	.406	2.00023	.418	34.862	2	97	.000	2.108

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 8. diketahui bahwa koefisien korelasi simultan lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,647. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi atau hubungan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya lingkungan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,418 atau 41,8% artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan sebesar 41,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 58,2% merupakan faktor lain atau pengaruh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.961	2	139.481	34.862	.000 ^b
	Residual	388.090	97	4.001		
	Total	667.051	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_o ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Hasil Uji Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.855	3.094		6.417	.000					
Lingkungan Kerja (X1)	.258	.049	.410	5.280	.000	.439	.473	.409	.996	1.004
Stres Kerja (X2)	.291	.048	.476	6.129	.000	.501	.528	.475	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,473 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 22,37% [$K_d = (0,473)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_o ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan menurunkan lingkungan kerja karyawannya maka akan menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan meningkatkan lingkungan kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11. Hasil Uji Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.855	3.094		6.417	.000					
Lingkungan Kerja (X1)	.258	.049	.410	5.280	.000	.439	.473	.409	.996	1.004
Stres Kerja (X2)	.291	.048	.476	6.129	.000	.501	.528	.475	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Stres kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,528 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 27,87% [$K_d = (0,528)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima (H_a ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Azizah & Sitohang (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ABK. Menurut Robbins & Judge (2018:429) Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi pada seseorang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor keseluruhan dari variabel lingkungan kerja sebesar 3778 memiliki kriteria baik terutama pada indikator kebersihan. Berdasarkan skor keseluruhan dari variabel stres kerja sebesar 3921 memiliki kriteria tinggi terutama pada indikator kesulitan. Berdasarkan skor keseluruhan dari variabel kinerja karyawan sebesar 3940 memiliki kriteria baik terutama pada indikator inisiatif.
2. Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya.
4. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. PERNAS Kabupaten Tasikmalaya.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan skor terendah dari variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator suhu udara dimana suhu udara di tempat kerja cukup baik dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan sehingga perusahaan harus dapat memberikan ruangan atau memperluas lingkungan agar tidak berdesakan sehingga karyawan mendapat udara yang baik.
2. Berdasarkan skor terendah dari variabel stres kerja terdapat pada indikator kebebasan yang termasuk pada kategori cukup tinggi dimana karyawan harus mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditugaskan sehingga perusahaan harus mengontrol karyawan saat bekerja agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan skor terendah dari variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator pelaksanaan tugas dimana karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga perusahaan harus memberikan evaluasi kepada karyawan setiap seminggu sekali mengenai kinerja karyawan dan hasil produksi karyawan itu sendiri.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan membuat penelitian lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad Y., Tewal B., & Taroreh R N. 2019. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 7, No. 3, Hal 2811 - 2820. Juli 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Anam, C. 2018. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan

- Islam. Vol. 4, No.1. Hal 40-56. Juni 2018.
<https://journal.unipdu.ac.id:8080/index.php/disarat/article/view/1196>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Azizah, S., & Sitohang S. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja ABK*. JIRM: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 11, No.3, Hal 1-15. Juni 2022.
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4625>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Bahri, Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Keputusan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dwiadnyani, KD., & Mekarini, NW. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Haven Suites Bali Berawa*. JoTIS: Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies. Vol. 2, No. 2, Hal 137-143. Desember 2022.
<https://jotis.triatmamulya.ac.id/index.php/jotis/article/view/90>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Edison, E., Y. Anwar, and I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S., & Daulany, R. 2021. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. SiNTESa: Seminal Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora. Vol. 1, No. 1, Hal 544-548, Juni 2021. <https://jurnal.cereindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/355>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendy, L & Alriani, I M. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. Vol. 25, No. 45, Hal 24 – 35. Oktober 2018. <https://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/329>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi. Vol. 8, No. 1, Hal 24-31, Maret 2018. <https://ejournal.itbwigalumajang.ac.id/index.php/wiga/article/view/233>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Prastiyo, F D. 2019. *Pengaruh Stres kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Madiun*. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Vol.1, No. 1, Hal 1039-1048, Agustus 2019.
<https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/1213>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Putra, A.A., Landa, N., & Puspitawati, NM. 2022. *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar*. Values. Vol. 3, No. 2, Hal 540-551. Agustus 2022. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Putra, I & Rahyuda, AG. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar*. E-Jurnal Manajemen. Vol. 4, No. 9. Hal 2491 - 2506. 2019.
<https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/5a00fc17ecde638ffc2788dc5395ebdc>, diakses pada 16 Januari 2023.
- Rivai, Veithzal, et al. 2018. *Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S P., & Judge, T A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku seru.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Warongan, BU., Dotulong, LO., & Lumintang G. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon*. Jurnal EMBA. Vol. 10, No. 1, Hal 963 - 972. Januari 2022. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38572>, diakses pada 16 Januari 2023.