

PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA ADIJAYA NUGRAHA

Insika Aina Halila, Taufik Akbar, dan Erwin Syahputra

Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Agustus 2024

Revised Agustus 2024

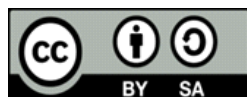
Accepted Agustus 2024

Available online Agustus 2024

Korespondensi:

Ivanchandra090597@gmail.com,

putrirobiatul_a@yahoo.co.id



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work stress, communication, and the physical work environment on employee performance at PT. Cipta Adijaya Nugraha. The type of analysis used is quantitative research. The data collection techniques employed in this study include questionnaires, interviews, observation, and literature review. The analytical techniques used include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear analysis, autocorrelation tests, T-tests, F-tests, and R^2 . The results of this study are: (1) Work stress does not have a significant effect on performance, (2) Communication has a significant effect on performance, (3) The physical work environment has a significant effect on performance, and (4) Work stress, communication, and the physical work environment have a simultaneous effect on performance.

Keywords: work stress, communication, physical work environment

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha. Jenis analisis yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, observasi dan pustaka atau literatur sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reabilitas uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji autokorelasi uji T, uji F dan R^2 . Hasil penelitian ini adalah (1) Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (2) Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. (4) Stres kerja, komunikasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kata kunci: stres kerja, komunikasi, lingkungan kerja fisik

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses penting yang meliputi perencanaan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Manajemen yang efektif dan efisien diperlukan agar proses ini berjalan lancar, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. SDM yang handal, berkualitas, dan profesional merupakan aset terpenting bagi perusahaan, karena manusia adalah penggerak utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Meskipun teknologi canggih tersedia, tanpa dukungan SDM yang kompeten, teknologi tersebut tidak akan berfungsi optimal.

Menurut Hasibuan (dalam Kurniawan, 2019) "Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Agar proses ini berjalan optimal, penting untuk memperhatikan aspek seperti stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu upaya utama dalam mengelola SDM, di mana kinerja ini mencerminkan hasil kerja dan tanggung jawab

karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Rivai & Basri (dalam Masram, 2017) "Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya".

Kinerja karyawan akan optimal jika mereka merasa nyaman dengan kondisi organisasi, mampu menyelesaikan tugas sesuai kemampuan tanpa merasa terbebani, serta memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja. (Eldiana, 2022) "Kinerja yang baik ditandai dengan penyelesaian tanggung jawab secara tepat waktu". Setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda, sehingga penempatan posisi yang sesuai dengan keahlian dan bidangnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Stres kerja adalah kondisi di mana karyawan menghadapi tuntutan, hambatan, peluang, dan tantangan yang tidak sesuai dengan harapan, yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental mereka. (Siskadillah, 2019) "Stres ini bisa berdampak positif atau negatif, baik bagi karyawan sendiri maupun lingkungan organisasinya, dan merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan". Kiswanto (2010) "Stres yang dialami karyawan sering kali disebabkan oleh ketidaktahuan dan ketidakpekaan terhadap batas kemampuan mereka, yang dapat menyebabkan frustrasi, depresi, dan konflik batin, sehingga memengaruhi kinerja perusahaan". Selain stres kerja, komunikasi juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Yuliana (2012) "Komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pimpinan dan karyawan, baik secara tertulis maupun lisan, untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan umpan balik yang efektif".

Selain stres kerja dan komunikasi, lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (dalam Maharani, 2020) "Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung". Menurut Nitisemito (dalam Maharani, 2020) "Lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja".

PT. Cipta Adijaya Nugraha, perusahaan industri perkayuan yang berdiri sejak 2019 di Surabaya, menghadapi masalah terkait stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik. Stres kerja terjadi karena sistem istirahat yang terbatas, tuntutan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta bisingnya mesin produksi tanpa alat peredam yang mempengaruhi konsentrasi karyawan. Masalah komunikasi muncul karena kurangnya keterbukaan antar karyawan, minimnya empati, dan kurangnya rasa kesamaan dalam interaksi, yang menyebabkan komunikasi menjadi tidak efektif. Lingkungan kerja fisik juga menimbulkan tantangan, terutama suhu panas di dalam ruang kerja meskipun sudah dilengkapi kipas angin dan blower. Suhu panas ini dipicu oleh atap seng dan warna dinding yang kurang cerah, yang juga menyebabkan pencahayaan kurang optimal. Bisingnya mesin produksi menambah ketidaknyamanan, mempengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: 1) Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha? 2) Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha? 3) Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha? 4) Apakah stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha? Adapun tujuan penelitian ini, yaitu: 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha 3) Untuk mengetahui apakah

lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha 4) Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja. Menurut Rivai & Basri (dalam Masram, 2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja target sasaran, maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Selain dari pendapat tersebut menurut Amir (dalam Ramadani, 2020) Kinerja adalah sebuah proses yang kaitanya dengan kerja yang sudah ditetapkan.

Stress Kerja. Stres Kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang Baik secara fisik maupun mental, kondisi perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu dan membuat dirinya merasa terancam. (Siskadillah, 2019) Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang, dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang Menurut Mangkunegara (dalam Budiansa, 2021:21) stres kerja adalah perasaan tertekan atau menekan yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan untuk mencapai tujuan dari pesan tersebut serta memberikan umpan balik atas apa yang ingin disampaikan. Kiswanto (2010) "Komunikasi merupakan cara-cara yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya untuk melakukan hubungan komunikasi baik secara tertulis maupun secara lisan". Yuliana (2012) "Komunikasi dalam organisasi merupakan pengiriman serta penerimaan berbagai pesan organisasi baik di kelompok organisasi formal maupun informal". Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi proses perpindahan, prnyampaian, penerimaan informasi yang terjadi antara dua individu atau lebih baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud sehingga bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Sedarmayanti (dalam Maharani, 2020) lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan berbentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa memberikan dampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (dalam Maharani, 2020) Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri karyawan.

PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah perasaan tertekan atau menekan yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumawas (2018) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelolaan IT Manado dengan hasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Kantor Pengelolaan IT Manado. Dari permasalahan yang ada, dapat disusun hipotesis mengenai profitabilitas terhadap nilai perusahaan yaitu sebagai berikut:

H0 = Stress Kerja tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

H1 = Stress Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kiswanto (2010) "Komunikasi merupakan cara-cara yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya untuk melakukan hubungan komunikasi baik secara tertulis maupun secara lisan". Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Asrian (2019) dan Ghobind Difit Eldiana Putra, (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari permasalahan yang ada, dapat disusun hipotesis mengenai ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan yaitu sebagai berikut:

H0 = Komunikasi tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

H2 = Komunikasi ada pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Maharani, 2020) lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan berbentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa memberikan dampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Faizal Dwi (2019) dengan judul pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Line Internasional Malang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Prime Line Internasional Malang an. Dari permasalahan yang ada, dapat disusun hipotesis mengenai struktur modal terhadap nilai perusahaan yaitu sebagai berikut:

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

H3 = Lingkungan Kerja Fisik ada pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Dari permasalahan yang ada, dapat disusun hipotesis mengenai profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur modal terhadap nilai perusahaan yaitu sebagai berikut:

H0 = Stress Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

H4 = Stress Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik ada pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini dinamakan metode kuantitatif karena data yang nantinya digunakan dalam penelitian berupa angka dan analisis dengan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dengan jumlah 122 karyawan di PT. Cipta Adijaya Nugraha. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Simple Random Sampling*, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin. Sehingga dalam penelitian ini menetapkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 responden di PT. Cipta Adijaya Nugraha.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Pengertian definisi oprasionl dalam variabel penelitian ini adalah atribut atau nilai dari objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Judul dari peneliti ini adalah Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Adijaya

Nugraha untuk mengetahui istilah-istilah atau kata dari judul tersebut maka adabeberapa kata kunci yang harus dipahami yaitu:

Variabel	Indikator	Item	No Butir	Literatur
Stres Kerja (X ₁)	Tuntutan Tugas	1. Tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima karyawan. 2. kondisi tata kerja fisik	1,2	Afandi (2018)
	Tuntutan antar pribadi	3. tingkat kebutuhan pribadi karyawan 4. tekanan yang di ciptakan dari karyawan	3,4	
	Tuntutan peran	5. konflik dari antara rekan kerja 6. ketidak jelasan dalam pembagian tugas	5,6	
	Struktur organisasi	7. hubungan terlalu formal dan kaku diorganisasi 8. Adanya batas waktu dalam penyelesaian	7,8	
Komunik asi (X ₂)	Pemahaman	1. Kemampuan memahami pesan yang cermat yang dimaksud komunikator. 2. Memahami instruksi sesuai SOP	9,10	Sutardji (Rahman Hasibuan, 2021)
	Kesenangan	3. Berhasil menyampaikan informasi dengan sukses 4. Berlangsung dalam suasana yang menyeangkan antar kedua belah pihak	11,12	

	Pengaruh pada sikap	5. Perubahan antara perilaku orang pada saat berkomunikasi. 6. Perubahan pola pikir seseorang baik ke sifat yang positif maupun ke negatif	13,14	
	Hubungan yang baik	7. Hubungan dengan pimpinan yang baik. 8. Hubungan dengan sesama rekan kerja.	15,16	
	Tindakan	9. Tindakan sesama rekan kerja. 10. Tindakan dengan pemimpin.	17,18	
lingkungan kerja fisik (X ₃)	Pencahayaan	1. Temperatur ditempat kerja. 2. Ventilasi ditempat kerja	19,20	sadarmananti (dalam pusparani, 2021-536)
	Temperatur ditempat kerja	3. Suhu udara. 4. Suhu Ruangan	21,22	
	Dekorasi	5. Tata Warna. 6. Kebersihan.	23,24	
	Kebisingan	7. Suara bising dari mesin. 8. Frekuensi Suara	25,26	
	Fasilitas	9. Fasilitas penunjang. 10. Mesin yang layak.	27,28	
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	1. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. Ketelitian dalam mengerjakan tugas yang dikerjakan	29,30	Mangkunegara (dalam Carles, 2018)
	Kuantitas Kerja	3. Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. 4. Kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.	31,32	

	Pelaksanaan tugas	5. Seberapa jauh karyawan dapat melakukan. 6. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan sesuai yang ditentukan.	33,34	
	Tanggung Jawab	7. Kesadaran karyawan akan kewajiban pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 8. Bertanggung jawab dengan pekerjaanya	33,34	

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi Pearson Correlation	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Keterangan
Stress Kerja (X1)	X1.1	,388	0,000	Valid
	X1.2	,622	0,000	Valid
	X1.3	,700	0,000	Valid
	X1.4	,688	0,000	Valid
	X1.5	,718	0,000	Valid
	X1.6	,547	0,000	Valid
	X1.7	,556	0,000	Valid
	X1.8	,631	0,000	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	,424	0,000	Valid
	X2.2	,567	0,000	Valid
	X2.3	,545	0,000	Valid
	X2.4	,605	0,000	Valid
	X2.5	,742	0,000	Valid
	X2.6	,611	0,000	Valid
	X2.7	,569	0,000	Valid
	X2.8	,272	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	X3.1	,499	0,000	Valid
	X3.2	,611	0,000	Valid
	X3.3	,429	0,000	Valid

	X3.4	,416	0,000	Valid
	X3.5	,454	0,000	Valid
	X3.6	,449	0,000	Valid
	X3.7	,531	0,000	Valid
	X3.8	,541	0,000	Valid
	X3.9	,678	0,000	Valid
	X3.10	,527	0,000	Valid

Keputusan Pembelian (Y)	Y1	,729	0,000	Valid
	Y2	,469	0,000	Valid
	Y3	,684	0,000	Valid
	Y4	,497	0,000	Valid
	Y5	,652	0,000	Valid
	Y6	,565	0,000	Valid
	Y7	,577	0,000	Valid
	Y8	,604	0,000	Valid

Hasil uji validitas penelitian ini terhadap 93 responden yang didapatkan dari 8 pertanyaan stres kerja, 8 pertanyaan komunikasi, 10 pertanyaan lingkungan kerja fisik dan 8 pertanyaan dari kinerja, semuanya valid karena nilai signifikansi semua item $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner pada penelitian ini dinyatakan sah.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,763	0,60	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,673	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,690	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,743	0,60	Reliabel

Nilai *Cronbach Alpha* baik dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y memiliki nilai atas besar daripada 0,60, hal ini menunjukkan bahwa indikator dan kuisioner dari variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sig	Kesimpulan
0,200	Data terdistribusi normal

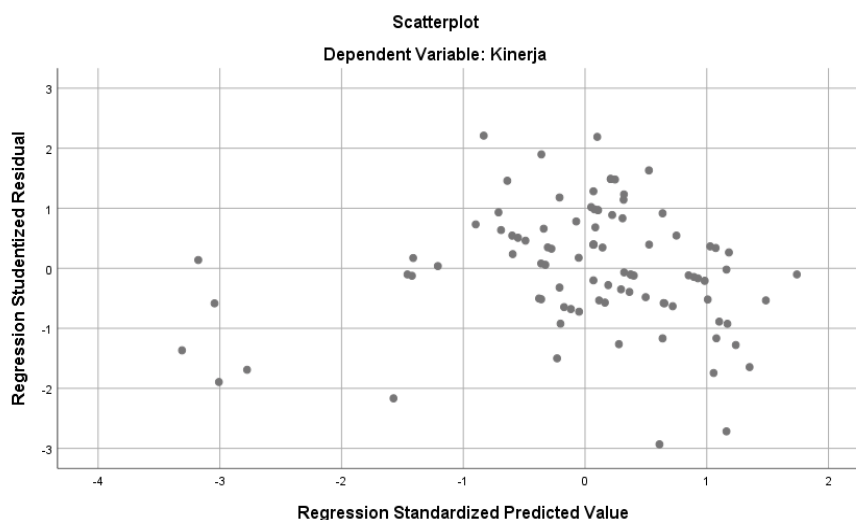
Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai probabilitas sebesar 0,200 nilai tersebut lebih dari $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Vif	Kesimpulan
Stres kerja (X_1)	0,647	1,546	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi (X_2)	0,778	1,286	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja fisik (X_3)	0,735	1,360	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa hasil dari nilai VIF variabel stres kerja (X_1) adalah sebesar 1,546, variabel komunikasi (X_2) sebesar 1,286 dan variabel lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 1,360 lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan pada asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil regresi linier berganda meliputi stres kerja, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Adijaya Nugraha dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel	Regresi (B)	T hitung	Sig-t	F Hitung	Sig-F	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,022	0,232	0,817	12,803	0,000	H ₁ Ditolak
Komunikasi (X_2)	0,310	3,334	0,001			H ₂ Diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,293	3,110	0,003			H ₃ Diterima

Konstanta (a)	10,640
R	0,549
R Square	0,301
Adjusted R Square	0,278

Berdasarkan tabel maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,640 + 0,022X_1 + 0,310X_2 + 0,293X_3$$

Bersumber pada persamaan regresi diatas, maka penjabaran mengenai pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,640 artinya menunjukkan apabila stres kerja (X_1) sebesar 0,022, komunikasi (X_2) sebesar 0,310 dan lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 0,239 diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali maka kinerja (Y) sebesar 10,640.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) $b_1 = 0,022$ nilai ini merupakan nilai positif yang menggambarkan adanya hubungan yang positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bila stres kerja bertambah satu satuan maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,968 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) $b_2 = 0,310$ nilai ini merupakan nilai positif yang menggambarkan adanya hubungan yang positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bila komunikasi bertambah satu-satuan maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,310 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_3) $b_3 = 0,293$ nilai ini merupakan nilai positif yang menggambarkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bila jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,293 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Sig	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0,232	0,817	H ₀ Diterima Dan H _a Ditolak
Komunikasi (X2)	3,334	0,001	H ₀ Ditolak Dan H _a Diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	3,110	0,003	H ₀ Ditolak Dan H _a Diterima

Berdasarkan pengujian t (parsial) dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 93 - 3 - 1$$

$$df = 89$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,98698 \text{ taraf signifikansi 2 sisi } 0,025$$

- 1) Secara parsial stres kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 0,232 < t_{\text{tabel}} 1,98698$ dan angka signifikansi stres kerja (X_1) adalah $0,817 < 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel stres kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

- 2) Secara parsial komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Diperoleh dari nilai thitung 3,334 > ttabel 1,98698 dan angka signifikansi komunikasi (X2) adalah 0,001 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).
- 3) (3) Secara parsial lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Diperoleh dari nilai thitung 3,110 > ttabel 1,98698 dan angka signifikansi komunikasi (X3) adalah 0,003 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel lingkungan kerja fisik (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

F _{hitung}	Sig	Kesimpulan
18,803	0,000	H ₀ ditolak dan H _a diterima

Berdasarkan tabel diatas dengan huruf taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa :

df = n-k

df = 93 – 3

df = 90

F_{tabel} = 2,71

Hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa $f_{hitung} 18,803 > F_{tabel} 2,71$ dengan nilai sig. F 0,000 < 0,05 dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1), komunikasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja (Y)

Uji Koefisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square
0,549	0,301	0,278

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai koefisien determinasi R² atau R square sebesar 0,301 hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi variabel kinerja sebesar 30,1% dan sisanya 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat nilai R Square > 0,5 atau lebih dari setengah faktor yang mempengaruhi kinerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja. melalui hasil perhitungan yang dilakukan dan diperoleh nilai thitung 0,232 < ttabel 1,98698 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,817 karena nilai sig. < 0,05 dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak. Yang artinya variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial pada PT.Cipta Adijaya Nugraha.

Stres kerja tidak selalu berdampak negatif pada kinerja karyawan. Setiap individu dapat mengalami stres kerja dengan cara yang berbeda, tergantung pada faktor penyebab dan tingkat

stres yang dialami. Peningkatan kinerja karyawan dapat terjadi meskipun mereka mengalami stres, terutama jika mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai, seperti upah tambahan dan bonus. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun ada tekanan. Menurut Mangkunegara, (dalam Budiansa, 2021:21) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Eldiana putra (2022) yang berjudul pengaruh stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Sarung Tenenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. Dimana adanya variabel stres kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows, variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja secara signifikan melalui hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai $t_{hitung} 3,334 > t_{tabel} 1,98698$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) pada PT. Cipta Adijaya Nugraha.

Komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik komunikasi, semakin kecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Komunikasi yang efektif melibatkan pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, serta memperbaiki hubungan dan tindakan. Menurut Kiswanto (2010), komunikasi mencakup cara-cara yang digunakan oleh pimpinan untuk berinteraksi dengan karyawan, baik secara tertulis maupun lisan. Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Asrian (2019) yang berjudul pengaruh komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mesin Agri. Dengan hasil penelitian secara parsial variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows, variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja secara signifikan melalui hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai $t_{hitung} 3,110 > t_{tabel} 1,98698$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,003 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) pada PT. Cipta Adijaya Nugraha.

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kondisi fisik lingkungan kerja karena lingkungan yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (dalam Maharani, 2020) lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Faizal Dwi (2019) dengan judul pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Line Internasional Malang. Dengan hasil penelitian secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari Uji F (Uji Simultan) menunjukkan bahwa variabel F_{hitung} sebesar $18,803 > F_{tabel} 2,71$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka variabel stres kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap variabel

kinerja (Y). Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Adijaya Nugraha. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran daripada stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi kinerja karyawan. Namun, dapat terjadi ketidaksesuaian apabila kedua hal tersebut tidak dikelola dan juga dijalankan dengan baik karena akan membuat kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eldiana (2022) dan Asrian (2019) dimana hasil penelitian memiliki hasil bahwa secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

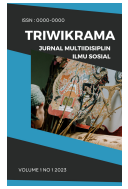
KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Adijaya Nugraha, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Variabel Stres kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Adijaya Nugraha. Hal ini terjadi bahwa stres kerja dapat sedikit berbeda dari satu individu ke individu lain. Dengan adanya perbedaan faktor penyebab dan tingkat stres kerja yang dialami setiap individu maka kinerja karyawan bisa meningkat.
- 2) Variabel komunikasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan dan atasan maka akan meminimalisir kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Variabel lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan yang mengerjakan pekerjaannya akan cepat selesai dan dapat memberikan pengaruh yang positif juga terhadap perusahaan.
- 4) Variabel Stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Adijaya Nugraha.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi, F. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prime Line Dwi, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prime Line International Malang.Internatio'.
- Ghobind Difit Eldiana Putra (2022) 'Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun Pt.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri', *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), pp. 156–176. Available at: <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.464>.
- Kiswanto, M. (2010) 'Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda', 6(1), pp. 1429–1439.
- Komang, I. and Budiansa (2021) *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. pertama. Edited by R.N. Brilliant. purwokerto: CV. Pena.
- Kurniawan, N. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung'. UIN Raden Intan Lampung.



Maharani, L. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studikasuk Pada Karyawan Pt.Dinamika Buah Nusantara)'.

Ramadani (2020) 'Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Logistik Pekanbaru'.

Siskadillah (2019) 'Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai'.

yuliana, R. (2012) 'Peran Komunikasi Dalam Organisasi', 4(3), pp. 52–58.