



# PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA

Andi Haslindah<sup>1</sup>, Andrie\*<sup>2</sup>, Irwan Agustiadi<sup>3</sup>

Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Makassar,  
Jl. Perintis Kemerdekaan km.9 No. 29 Makassar, Indonesia 90245  
Email: [andihaslindah.dty@uim-makassar.ac.id](mailto:andihaslindah.dty@uim-makassar.ac.id), [andrie.dty@uim-makassar.ac.id](mailto:andrie.dty@uim-makassar.ac.id),  
[irwanagustiadi96@gmail.com](mailto:irwanagustiadi96@gmail.com)

## ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen inti dari sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menyebarkan kuesioner lalu menganalisis data SMART PLS *software* versi 3.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p values* menunjukkan angka 0,000 dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sementara nilai *t*-statistik sebesar 16.199  $> 1,96$ . Kemudian pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p values* menunjukkan angka 0,035 dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sementara nilai *t*-statistik sebesar 2,120  $> 1,96$ . Sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,232 dengan nilai signifikansi 0,05. Sementara nilai *t*-statistik sebesar 1.196  $> 1,96$ . Adapun yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dengan nilai 1,068. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jika karyawan mengalami stress kerja atau tidak maka tidak akan mempengaruhi kinerja mereka, untuk memperoleh hasil kinerja baik maka dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis dan juga untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan pelatihan untuk karyawan.

**Kata Kunci:** Stress, Kerja, Lingkungan, Pelatihan, Karyawan

## ABSTRACT

*The low performance of human resources can be caused by work stress. To improve the performance carried out by the company is a quality work life program, the program focuses on creating a humane work environment and to improve employee performance, it is also necessary to have facilities to hone the abilities and skills of employees through training. This study aims to determine whether there is an effect of work stress, work environment and training on employee performance. The study was conducted with a total sample of 80 people. This research method uses quantitative methods with data collection techniques distributing questionnaires and then analyzing data from SMART PLS software version 3.0. The results of data analysis indicate that the work environment has an effect on employee performance with a *p value* of 0.000 with a significance value of  $< 0.05$ . Meanwhile, the *t*-statistic value is 16,199  $> 1.96$ . Then it also affects employee performance with the value of training showing the number 0.035 with a significance value of  $< 0.05$ . Meanwhile, the *t*-statistic value is 2.120  $> 1.96$ . While work stress has no effect on employee performance with a *p value* of 0.232 with a significance value of 0.05. Meanwhile, the *t*-statistic value is 1.196  $> 1.96$ . The most influential on employee performance is the work environment with 1,068. So it can be concluded that if employees experience work stress or it will not affect their performance, to obtain good performance results, a comfortable, safe, harmonious work environment is needed and also to improve performance, training is needed for employees.*

**Keywords:** Work, Stress, Environment, Training, Employee





## PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, di mana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki.

Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya menentukan sasaran yang ingin dicapai baik individu maupun organisasinya. Kinerja SDM yang rendah juga disebabkan oleh stres kerja. Stres ialah suatu kondisi ketegangan yang dipengaruhi oleh emosi, proses dalam berfikir dalam diri seseorang. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kemampuan SDM menghadapi lingkungannya, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja.

Stres kerja dapat menjadi penyebab kinerja karyawan terganggu. (Heriyanti & Putri, 2021) mengatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara stress kerja prestasi kerja karyawan. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, tergantung dari seberapa besar tingkat stress. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanti & Putri, 2021) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara tingkat stress dengan kinerja yang di capai. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka juga di perlukan sarana untuk mengasah kemampuan dan ketrampilan karyawan dengan melalui pelatihan. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang di lakukan oleh (Supardi et al., 2021) menemukan bahwa pelatihan yang efektif dapat menyebabkan penambahan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang meningkatkan kinerja & profit organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Alat dan Bahan

Laptop, Microsoft Word, Microsoft Powerpoint, Microsoft Excel, *Partial Least Square* (PLS), ATK dan kertas, Hasil Rekapitulasi Kuesioner. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari *path analysis*, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap). Penggunaan SEM tidak hanya mendeteksi hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) variabel atau konstruk yang diamati.

### Prosedur Penelitian

Penelitian yang di lakukan di PT. Maruki International Indonesia, peneliti telah mendistribusikan kuesioner kepada 80 karyawan PT. Maruki International Indonesia. Dari 80 data kuesioner di olah menggunakan *software* Smart PLS 3.0.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang merupakan penelitian yang mengungkap hubungan antara dua variabel atau lebih mencari pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam peneliti ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang akan diteliti, sedangkan pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner dengan bentuk tertutup (*close ended*), dimana responden memilih jawaban yang sudah ditentukan. Kuisisioner dibuat dengan terstruktur dengan panduan dari penelitian sebelumnya (U. Ahmad, 2018). Data yang di kumpulkan bersumber dari hasil kuisisioner karyawan PT. Maruki International Indonesia untuk diisi dengan jawaban berupa pendapat atau sikap dari responden.

### Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS), yaitu metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan atas banyak asumsi. Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten (Umiyati, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

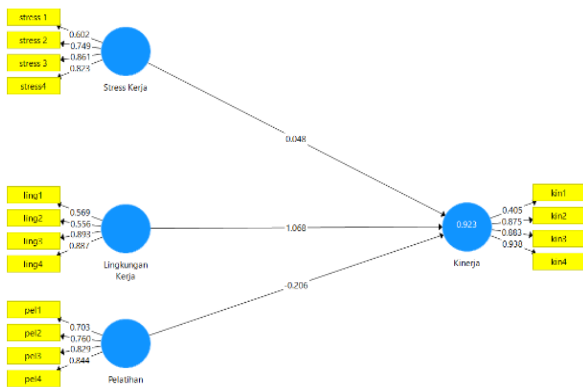
### A. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Ketika mengevaluasi model pengukuran (model eksternal), maka akan ditampilkan hasil pengukuran yang mengarah pada uji validitas dan reliabilitas.

Berikut ini adalah pengujian outer model.

a) Convergent Validity

Menurut (U. Ahmad, 2018), validitas konvergensi mengukur ukuran korelasi antara konstruk dan variabel laten. Uji validitas konvergensi dapat dilihat dari loading factor dari masing-masing indeks konstruk. Nilai faktor beban > 0,7 merupakan nilai ideal, artinya indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur struktur yang dibangun. Dalam penelitian empiris masih diterima bahwa nilai load factor >0,5. Bahkan, beberapa ahli menerima 0,4.



Gambar 1. Gambar Model PLS

Dari gambar tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa di antara 16 item dari semua variabel, 1 item memiliki nilai lebih besar dari 0,9, 8 item memiliki nilai lebih besar dari 0,8, 3 item memiliki nilai lebih besar dari 0,7, 1 item memiliki nilai lebih besar dari 0,6, 2 item memiliki nilai lebih besar dari 0,5 dan hingga 1 item memiliki nilai lebih besar dari 0,4.

b) Discriminant Validity

Menurut (U. Ahmad, 2018) Validitas diskriminan model refleksi dievaluasi dengan cross loading, kemudian nilai AVE dibandingkan dengan kuadrat nilai korelasi antara konstruk/akar kuadrat dari AVE dibandingkan dengan korelasi antar konstruk. Pengukuran cross-loading adalah untuk membandingkan korelasi antara indeks dan struktur blok lainnya. Jika korelasi antara indikator dan konstruksinya lebih tinggi dibandingkan dengan blok lainnya, ini menunjukkan bahwa konstruksi tersebut memprediksi ukuran bloknnya lebih baik daripada blok lainnya Hasil dari *cross loading* pada analisis *discriminant validity* terdapat pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa ketika dikaitkan dengan struktur lain, nilai cross-loading setiap item memiliki skor tertinggi. Artinya setiap indikator cocok untuk menjelaskan setiap struktur ketergantungan dan membuktikan bahwa semua item dengan penilaian validitas diskriminatif adalah valid.

Tabel 1. Tabel Nilai *Cross Loading*

	Kinerja	Lingkungan Kerja	Pelatihan	Stress Kerja
Kinerja	0.805			
Lingkungan Kerja	0.946	0.745		
Pelatihan	0.495	0.653	0.786	
Stress kerja	0.315	0.263	0.067	0.765

c) Composite Reliabilit

Interpretasi *composite reliability* sama dengan *Cronbach Alpha*. Nilai batas 0,7 dapat diterima, dan nilai 0,8 sangat memuaskan. Ukuran lain dari validitas konvergensi adalah nilai average variance extraction (AVE). Nilai AVE menggambarkan varians atau keragaman variabel inventaris yang dapat dimiliki oleh konstruk potensial. Oleh karena itu, semakin besar varians atau keragaman variabel eksplisit yang dapat dikandung oleh struktur laten, semakin besar representasi variabel eksplisit pada struktur laten. Dengan demikian, hasil ini dapat dinyatakan valid dan memiliki reliabilitas yang cukup tinggi. Berikut dibawah ini adalah table yang merupakan hasil analisis *compsite reliability*.

Tabel 2. *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja	0.798	0.892	0.872
Lingkungan Kerja	0.761	0.869	0.826
Pelatihan	0.801	0.834	<b>0.866</b>
Stress Kerja	0.765	0.823	0.847

Berdasarkan dari tabel 2, analisis menunjukkan bahwa metode *composite reliability* menghasilkan di setiap masing-masing indicator memiliki nilai/skor diatas 0,7. artinya bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (model struktural) disebut model internal atau hubungan internal, yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian

a) *R-Square* (R2)

Mengevaluasi model struktural adalah dengan melihat signifikansi hubungan antar variabel. Perubahan nilai R-squares (R2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh beberapa variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Standar R2 mencakup tiga kategori, yaitu: Nilai R2 0,67, 0,33, dan 0,19 adalah substansial, sedang, dan lemah. Tabel di bawah ini memuat nilai R2:



Tabel 3. R-Square

Item	R Square	R Sqaure Adjusted
Kinerja	0,923	0,920

Berdasarkan Tabel 3, hasil R2 menunjukkan nilai kinerja adalah 0,923. Nilai ini menunjukkan bahwa 92,03% variabel tekanan kerja, lingkungan kerja dan pelatihan mempengaruhi variabel kinerja, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

#### Hasil uji t-statistik (Uji Boosting)

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur boosting. Proses bootstrapping menggunakan seluruh sampel asli untuk pengambilan sampel ulang. Pada metode bootstrap resampling nilai signifikansi nilai t yang digunakan adalah 1,96 (tingkat signifikansi = 5) Saat mengevaluasi signifikansi efek antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrap. Bootloader menggunakan semua sampel asli untuk pengambilan sampel ulang. Pada resample bootstrap nilai signifikansi (two-tailed) nilai t yang digunakan adalah 1,96 (tingkat signifikansi=5%), dengan ketentuan nilai t statistik harus lebih besar dari 1,96.

#### Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1, dapat di simpulkan bahwa Nilai p *values* menunjukkan sebesar 0,232 dengan nilai signifikansi 0,05. Sementara nilai t-statistik sebesar 1.196 > 1,96. Lalu, nilai sample asli sebesar 0.048. Melihat dari hasil statistik tersebut, dapat di simpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang juga membahas tentang pengaruh stress Kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y. Ahmad et al., 2019), yang artinya bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

#### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat di simpulkan bahwa Nilai p *values* menunjukkan angka 0,000 dengan nilai signifikansi < 0,05. Sementara nilai t-statistik sebesar 16.199 > 1,96. Lalu, nilai sample asli sebesar 1,068. Melihat dari hasil statistik tersebut, dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja yang di lakukan oleh (Haslindah et al., 2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memadai serta harmonis yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Hasil uji t-statistik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	P Values	Uji Signifikansi
Lingkungan => Kinerja	1.068	1.061	0.066	16.199	0.000	Signifikan
Pelatihan => Kinerja	0.206	0.199	0.097	2.120	0.035	Signifikan
Stress Kerja => Kinerja	0.048	0.052	0.040	1.196	0.232	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil uji t-statistik, dapat disimpulkan bahwa Nilai p *values* menunjukkan angka 0,035 dengan nilai signifikansi < 0,05. Sementara nilai t-statistik sebesar 2,120 > 1,96. Lalu, nilai sample asli sebesar 0,206. Melihat dari hasil statistik tersebut, dapat di simpulkan bahwa pelatihan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di lakukan oleh (Luffi et al., 2021), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan karyawan sangat penting agar karyawan lebih mengetahui tentang pekerjaan yang telah atau akan diadakan. Pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan di tempat kerja

#### KESIMPULAN:

1. Berdasarkan hasil uji t-statistik pada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, dapat di simpulkan bahwa Nilai p *values* menunjukkan sebesar 0,232 dengan nilai signifikansi 0,05. Sementara nilai t-statistik sebesar 1.196 > 1,96. Lalu, nilai sample asli sebesar 0.048. Melihat dari hasil statistik tersebut, dapat di simpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t-statistik pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat di simpulkan bahwa Nilai p *values* menunjukkan angka 0,000 dengan nilai signifikansi < 0,05. Sementara nilai t-statistik sebesar 16.199 > 1,96. Lalu, nilai sample asli sebesar 1,068. Melihat dari hasil statistik tersebut, dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t-statistik pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat di simpulkan bahwa Nilai p *values* menunjukkan angka 0,035 dengan nilai signifikansi < 0,05. Sementara nilai t-statistik sebesar 2,120 > 1,96. Lalu, nilai sample asli sebesar 0,206. Melihat dari hasil statistik tersebut, dapat di simpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, U. (2018). Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Baja Perkasa Dengan Komitmen Sebagai Variabel. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–178.
- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Haslindah, A., Idrus, I., & Saldi, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Cv. Ainun Batara Guru. *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)*, 1(2), 49–53. <https://doi.org/10.47398/just-me.v1i2.560>
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. G4S Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Projek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93–105. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10066>
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 87–96.
- Umiyati. (2021). *Pengaruh Workplace Loneliness Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami (Studi di Bank BNI Syariah Yogyakarta)* (Vol. 4, Issue 1).