

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PALOPO

Afsah¹, Muhammad Kasran², Sari Ratna Dewi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Email: afsah.sabil@gmail.com , muhammadkasran@umpalopo.ac.id , sariratnadewi@umpalopo.ac.id

Abstrak

Kata Kunci: Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan perlu meningkatkan daya saing yang tidak dapat dipisahkan dari kontribusi karyawan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data dan analisis statistik yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan peneliti dan menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah 51 karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, setiap item diberi skor dengan skala likert dimana setiap item diberi skor dari (1) sampai (5).

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) UP3 Palopo merupakan unit layanan yang berperan krusial dalam menjamin kelancaran distribusi listrik. Sebagai bagian dari PT. PLN (Perdero), UP3 Palopo bertanggung jawab atas pemeliharaan dan perbaikan jaringan listrik serta pengelolaan instalasi listrik yang aman dan efisien. Untuk mencapai tugas-tugas ini secara efektif, dukungan penuh dari seluruh karyawan sangatlah penting. Kinerja karyawan sebagai pelaksana sangat krusial bagi keberhasilan unit ini, dan kinerja karyawan menjadi tolok ukur yang jelas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun, dalam menghadapi tantangan tersebut, PT. PLN (Persero) UP3 Palopo juga dihadapkan pada permasalahan lingkungan kerja yang perlu ditanggapi secara serius. Faktor-faktor seperti keselamatan kerja, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Stres kerja yang tidak kondusif dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan, serta berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) UP3 Palopo perlu memberikan perhatian khusus terhadap kondisi lingkungan kerjanya agar tercipta suasana yang mendukung kinerja optimal dan keberhasilan operasional perusahaan.

Stres kerja menurunkan kinerja, dan semakin tinggi stres kerja, semakin besar pula penurunan kinerja. Menurut (Wenur, Sepang, dan Dotulong, 2018) stres kerja disebabkan oleh perbedaan individu dan proses psikologis, yaitu akibat dari aktivitas (lingkungan), situasi, atau peristiwa eksternal yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Ini merupakan respons adaptif yang terbatas. Stres yang menghadapi tantangan baru disebut stres positif (eustress), dan stres yang berlebihan dan merugikan disebut stres positif (distres). Stres yang tidak ditangani oleh perusahaan dalam jangka pendek dapat menyebabkan depresi, kurangnya motivasi, dan iritabilitas pada karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang optimal dan berdampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dirancang untuk membina hubungan kerja yang mengintegrasikan pekerjaan dan lingkungan. Lingkungan kerja yang nyaman memastikan karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mencapai hasil yang optimal. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak memuaskan berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memungkinkan karyawan bekerja dengan

baik dan meningkatkan produktivitas, begitu pula sebaliknya. (Wokas, Dotulong, dan Saerang, 2022) .

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, kinerja dapat didefinisikan sebagai ukuran apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. (Cahya Widuri Wulan, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh (Triatmaja, Nelwan, dan Lengkong, 2022) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Fif Manado Group" menemukan bahwa terdapat pengaruh parsial yang negatif dan tidak signifikan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan Fif Manado Group. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, Liana, dan Aquinia, 2020) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan" yang menghasilkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farhan Saputra dkk., 2023) berjudul "Penentuan Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepemimpinan di PT Graha Sarana Duta" menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela dan Lestari, 2021) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan gap research diatas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo”.

Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan, dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres kerja juga mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terwujud dalam gejala-gejala seperti ketidakstabilan emosi, kelelahan, keinginan untuk menyendiri, kesulitan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, kecemasan, ketegangan, mudah tersinggung, dan peningkatan tekanan darah. (Lestari, Liana, dan Aquinia, 2020)

Eustress berasal dari bahasa Yunani yang berarti "baik". Aspek positif stres (eustress) dapat ditemukan dalam kegunaannya dan kesediaan kita untuk memanfaatkannya. Eustress memberikan manfaat bagi mereka yang mengalaminya. Tekanan mental eustress memberikan dorongan positif, memungkinkan individu memiliki lebih banyak energi dalam menjalankan tugas mereka. Eustress inilah yang membuat karyawan kreatif ketika bekerja mencapai target atau tujuan yang ditetapkan berdasarkan rencana. Austress (stres positif) mengacu pada penerimaan proyek baru, menghadapi tantangan kerja, dan pelatihan pengembangan karier. (Ayudia R dan Rochendi T, 2020) Sebaliknya, stres dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kesehatan karyawan, yang sering disebut sebagai distres, jika stres yang dialami berlebihan atau melebihi ambang batas maksimum. Distres (stres negatif) mencakup tenggat waktu kerja yang ketat, konflik dengan rekan kerja, dan beban kerja yang berlebihan. (Puspita dan Sudiro, 2023)

Indikator stres kerja menurut (Hasibuan, 2003) yaitu:

1. Beban kerja
Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja.
2. Sikap Kepemimpinan
Sikap seorang pemimpin merupakan perilaku seorang pemimpin terhadap bawahannya, sikap seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja para karyawannya.

3. Peralatan kerja

Peralatan kerja merupakan suatu benda yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

4. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tempat karyawan bekerja.

5. Pekerjaan dan Karier

Pekerjaan dan karier adalah kedudukan seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan di mana karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka, seperti kebersihan, musik, dan pencahayaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat penting bagi kinerja seseorang. (Siagian dan Khair, 2018)

Lingkungan kerja adalah suatu proses kerja di mana lingkungan tersebut memiliki karakteristik dan nilai-nilai tertentu yang berkaitan dengan organisasi, yang tidak dapat dipisahkan. Lingkungan kerja merupakan unsur yang mengacu pada organisasi yang berinteraksi satu sama lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, menurut suatu pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan tersebut, yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat organisasi atau perusahaan tersebut berada. (Prastiyo, 2019)

Indikator lingkungan kerja menurut (Nitishemito, 2012) yaitu:

1. Suasana kerja

Suasana kerja mengacu pada kondisi lingkungan sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugasnya, yang dapat memengaruhi proses dan hasil pelaksanaannya.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja adalah interaksi yang harmonis dan bebas konflik antar sesama karyawan. Hubungan positif ini merupakan faktor kunci dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

3. Hubungan antara bawahan dan pemimpin

Hubungan antara bawahan dan pimpinan melibatkan interaksi yang positif dan harmonis antara karyawan dan atasan mereka di tempat kerja. Hubungan positif ini merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja.

4. Ketersediaan fasilitas kerja

Hal ini mengacu pada ketersediaan peralatan yang memadai untuk mendukung kelancaran kerja. Ketersediaan fasilitas yang lengkap, meskipun bukan fasilitas baru, tetap menjadi faktor krusial dalam memastikan kelancaran proses kerja.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja aktual karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan suatu tugas, dan kuantitas merupakan hasil terukur dari seberapa baik seseorang dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Kualitas, di sisi lain, adalah bagaimana seseorang menyelesaikan suatu tugas, yaitu jumlah kesalahan. Dalam hal isi pekerjaan, disiplin, dan akurasi, jam kerja berkaitan dengan jumlah ketidakhadiran, keterlambatan, dan lamanya jam kerja dalam satu tahun kerja. (Effendy dan Fitria, 2019)

Mengenai kinerja karyawan, hal ini mengacu pada hasil dan pencapaian kerja, tetapi pada hakikatnya, kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja karyawan adalah metode untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja individu dan tim. Kinerja karyawan merupakan cara untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang

disepakati dan sesuai dengan tujuan Rencana Kebutuhan Kompetensi standar. (Siagian dan Khair, 2018)

Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2018) yaitu:

1. Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan dapat dilihat dari ketelitian, ketepatan, keterampilan dan kebersihan kerja seseorang.
2. Kuantitas pekerjaan
Kuantitas pekerjaan juga disebut output, penting untuk memperhatikan tidak hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat Anda dapat menyelesaikan pekerjaan "ekstra".
3. Keandalan kerja
Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, ketekunan.
4. Sikap kerja
Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, serta pekerjaan dan kerjasama.

Penelitian sebelumnya

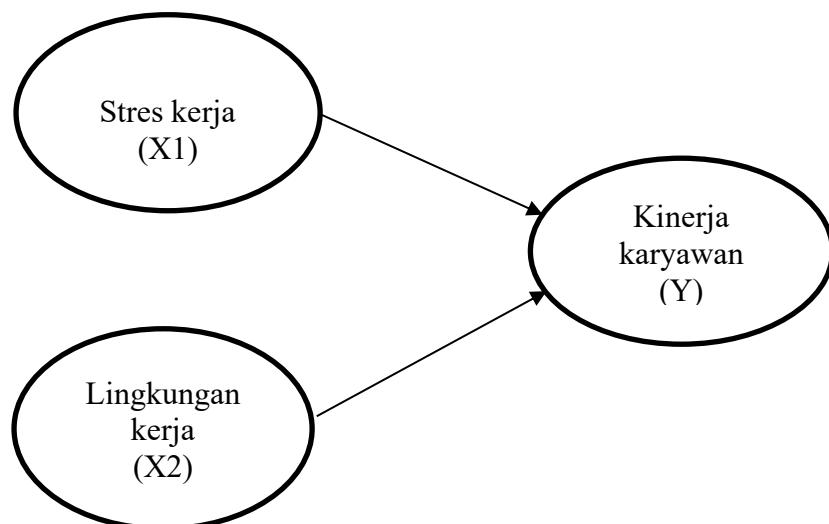
1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rindorindo, Murni, dan Trang, 2019) berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Gran Puri". Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh, (Septianto, 2010) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pataya Raya Semarang." Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Effendy dan Fitria, 2019) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Modernland Realty, TBK". Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Mugni Jayadi dan Liana (2022) berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta". Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh, (Lestari, Liana dan Aquinia, 2020) berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan." Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela dan Lestari, 2021) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, Tewal, dan Taroreh, 2019) berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fif Group Manado". Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Agustriani, Ratnasari dan Zamora, 2022) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bahtera Bahari Shipyard." Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Gardjito, 2016) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya". Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian dan Khair, 2018) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara". Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis

- H1: Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3: Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja).

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo yang berlokasi di Jalan Andi Kambo No. 70, Tompotika, Kecamatan Wara, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Populasi

Menurut (Buulolo, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan fungsi tertentu, yang diteliti oleh peneliti dan kemudian dipecahkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo yang berjumlah 51 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Handayani, 2020) Sampel adalah bagian dari suatu populasi, yang berfungsi sebagai sumber data untuk suatu penelitian yang populasinya merupakan bagian dari jumlah total karakteristik yang diamati dalam populasi tersebut. Ukuran sampel ditentukan menggunakan metode pengambilan sampel penuh, tetapi hanya 30 responden yang mengisi kuesioner di Google Chrome.

3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penjawaban pertanyaan atau

pernyataan. Kuesioner diukur menggunakan skala Likert (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, Sangat Setuju) dengan skor 1 sampai 5.

4. Teknik analisis data

Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji koefisien determinasi, uji t, uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Jenis kelamin

Tabel 1

Kode	Jenis kelamin	Total	Presentasi
1	Pria	19	63,3%
2	Wanita	11	36,7%
Total		30	100%

Sumber: Pengolahan data Ms. Excel 2025

Data responden berdasarkan jenis kelamin: Laki-laki berjumlah 19 responden dengan persentase 63,3% sedangkan perempuan berjumlah 11 responden dengan persentase 36,7% dari total responden sebanyak 30 responden dengan persentase 100%.

2. Usia

Tabel 2

Kode	Usia	Total	Presentasi
1	20-25 Tahun	12	40%
2	26-30 Tahun	4	13,3%
3	31-35 Tahun	4	13,3%
4	>35 Tahun	10	33,3%
Total		30	100%

Sumber: Pengolahan data Ms.Excel 2025

Data responden berdasarkan usia 20-25 tahun berjumlah 12 responden dengan persentase 40%, usia 26-30 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase 13,3%, usia 31-35 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase 13,3%, usia >35 tahun berjumlah 10 responden dengan persentase 33,3%. Dengan demikian, total responden adalah 30 orang dengan persentase 100%.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan N sebesar 30 maka $df = n - 3 = 30 - 3 = 27$ dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga diperoleh nilai r tabel = 0,374. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel (X1, X2, Y)

Variabel	Pernyataan	Item	r-hitung	tabel-r	Keterangan
Stres kerja	SK1		0,789	0,374	Valid
	SK2		0,374	0,374	valid
	SK3		0,885	0,374	valid
	SK4		0,833	0,374	valid
	SK5		0,869	0,374	valid
	SK6		0,885	0,374	valid
	SK7		0,889	0,374	valid
	SK8		0,869	0,374	valid
	SK9		0,803	0,374	valid
	SK10		0,786	0,374	valid
Lingkungan kerja	LK1		0,506	0,374	valid
	LK2		0,498	0,374	valid
	LK3		0,739	0,374	valid
	LK4		0,468	0,374	valid
	LK5		0,677	0,374	valid
	LK6		0,589	0,374	valid
	LK7		0,526	0,374	valid
	LK8		0,554	0,374	valid
Kinerja karyawan	KK1		0,811	0,374	valid
	KK2		0,743	0,374	valid
	KK3		0,707	0,374	valid
	KK4		0,744	0,374	valid
	KK5		0,571	0,374	valid
	KK6		0,656	0,374	valid
	KK7		0,749	0,374	valid
	KK8		0,543	0,374	valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 30.(2025)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) berstatus valid karena semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,374 yang dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai kuesioner, yang merupakan indikator suatu variabel. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas, statistik Cronbach's Alpha digunakan. Nilai $>0,60$ digunakan. Jika tidak, data dianggap tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Stres kerja	0,966	0,60	Reliable
Lingkungan kerja	0,929	0,60	Reliable
Kinerja karyawan	0,911	0,60	Reliable

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 30.(2025)

Berdasarkan Tabel 4, uji reliabilitas dilakukan dengan menguji instrumen hanya satu kali, kemudian dianalisis menggunakan metode Cronbach Alpha. Hasil uji koefisien reliabilitas untuk instrumen Stres Kerja (X1) adalah 0,966 dengan tingkat reliabilitas tinggi, instrumen Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,929 dengan tingkat reliabilitas tinggi, dan instrumen Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,911 dengan tingkat reliabilitas tinggi, yang berarti ketiga instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi pernyataan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linter Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std.Erro			
1 Konstan	3,966	4.209		.946	.352
Stres Kerja	.114	.044	.298	2.580	.016
Lingkungan Kerja	.755	.130	.671	5.813	.001

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 30 (2025)

Berdasarkan Tabel 5. diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (nilai a) sebesar 3,984 dan untuk Stres Kerja (X1) (nilai B) sebesar 0,114 sedangkan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,755, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 3,984 + 0,114 X_1 + 0,755 X_2$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstantanya adalah 3,984, hasil ini menunjukkan bahwa jika X1 dan X2 bernilai 0, maka nilai Y tetap sebesar 3,984.
2. Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X1) adalah 0,114 atau setara dengan 11,4%, yang berarti kecenderungan antara Stres Kerja (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan peningkatan. Koefisien tersebut bertanda positif, yang berarti terdapat hubungan positif antara Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi nilai (X1), semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.
3. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,755 atau setara dengan 75,5%, yang berarti kecenderungan antara Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan peningkatan. Koefisien positif berarti terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi nilai (X2), semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

UJI Hipotesis

1. Uji-T (Parsial)

Uji-T (parsial) ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat tingkat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu variabel independen diketahui memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikansinya $<0,05$ dan nilai t hitung $>$ t tabel. Dengan derajat kebebasan ($df = n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen, maka $df = 30 - 2 = 28$. Dengan $df = 28$, nilai t tabel adalah 1,701.

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Erro	Beta		
1 Konstan	3.984	4.209		.946	.352
Stres Kerja	.114	.044	.298	2.580	.016
Lingkungan Kerja	.755	.130	.671	5.813	.001

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 30.(2025)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 2,580 dan nilai t tabel sebesar 1,703 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016, artinya nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Kemudian nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 5,813 dan nilai t tabel sebesar 1,703 dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, berarti nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. Variabel independen diketahui memengaruhi variabel dependen jika nilai F hitung $>$ F tabel dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan derajat bebas ($df = n - k - 1$, di mana n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen, maka $df = 30 - 2 - 1 = 27$. Dengan $df = 27$, maka nilai F tabel adalah 3,35. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Modal	Squares		Mean Square		
	Sum of	Df		F	Sig
1 Regression	406.803	2	203.401	30.331	.001 ^b
Residual	181.064	27	6.706		
Total	587.867	29			

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

b. Prediktor: (konstan), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data primer diolah dalam SPSS 30.

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,331, sedangkan F tabel sebesar 3,35 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel dengan tingkat signifikansi <0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase variabel independen yang mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Dalam hal ini, uji ini dilakukan untuk mengetahui persentase Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.832a	.692	.669	2.58861

a. Prediktor: (Konstan), Lingkungan kerja, Stres kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 30.(2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, diketahui nilai R Square (R2) sebesar 0,692. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan atau memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,692 atau 69,2%. Artinya, kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah 69,2%, sementara sisanya sebesar 0,308% dipengaruhi oleh faktor eksternal lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Variabel Stres Kerja (X1) Memiliki Pengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji-t SPSS diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil analisis uji-t diperoleh nilai T hitung (2,580) > T tabel (1,701) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PLN (Persero) UP3 Palopo diterima. Stres kerja yang apabila dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PLN (Persero) UP3 Palopo mengalami eustress (stres kerja positif) yang dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh. (Martoyo, 2007) Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Septianto, 2010) Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Memiliki Pengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil SPSS menunjukkan bahwa: hasil analisis T-hitung memperoleh nilai T-hitung (5,813) > T-tabel (1,701). Artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang berbunyi: diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PLN (Persero) UP3 Palopo dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menjamin karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan meraih hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dihasilkan oleh (Siagian dan Khair, 2018) Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dihasilkan oleh (Gardjito, 2016) Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil analisis statistik F diperoleh nilai F hitung ($30,331$) > F tabel ($3,35$). Artinya, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PLN (Persero) UP3 Palopo. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN (Persero) UP3 Palopo dinyatakan diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dinsar, 2021) yang menyimpulkan bahwa secara simultan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan penelitian ini adalah secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo karena nilai t-hitung sebesar $2,580$ > nilai t-tabel sebesar $1,701$. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo karena nilai t-hitung sebesar $5,813$ > nilai t-tabel sebesar $1,701$. Secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo karena nilai F-hitung sebesar $30,331$ > nilai T-tabel sebesar $3,35$.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, rekomendasi dalam artikel ini adalah bahwa banyak faktor yang memengaruhi stres kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan untuk mengumpulkan lebih banyak informasi terkait studi kasus. Lebih lanjut, ukuran sampel yang lebih besar sangat disarankan untuk validitas yang lebih tinggi. Demikian kesimpulan dan rekomendasi yang disampaikan oleh penulis, dengan harapan data yang diperoleh dapat menjadi masukan dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

REFERENSI

- Agustriani, R., Ratnasari, SL dan Zamora, R. (2022) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Trias Politika*, 6(1), hlm. 104–122. Tersedia di: <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>.
- Ahmad, Y., Tewal, B., dan Taroreh, RN (2019) 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fif Group Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 7(3), hlm. 2303–1174. Tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Ayudia R dan Rochendi T (2020) 'Hubungan antara Iklim Organisasi, Eustress dan Kinerja Karyawan', *J Complexity*, 9(1), hlm. 58–72.
- Buulolo, F. (2021) 'Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Aramo Kabupaten Nias Selatan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. Tersedia pada: <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>.
- Cahya widuri wulan (2019) 'Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada kantor wilayah PT. Bima Palma Nugraha)', (2017), hlm. 1–23.
- Dinsar, A. (2021) 'Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan', 3, hlm. 11–18.
- Effendy, AA dan Fitria, JR (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)', *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen*

- Forkamma), 2(2), hlm. 49–61. Tersedia di: <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>.
- Farhan Saputra dkk. (2023) 'Penentuan Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepemimpinan di PT Graha Sarana Duta', *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), hlm. 329–341. Tersedia di: <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>.
- Gardjito, AH (2016) 'Tentang Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)', *Administrasi Bisnis*, 13(1), hal. 229.
- Handayani (2020) 'Bab III Metode Penelitian', Suparyanto dan Rosad (2015, 5(3), hlm. 248–253.
- Hasibuan, MSP (2003) 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT', Bumi Aksara [Pracetak].
- Lestari, WM, Liana, L. dan Aquinia, A. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), hlm. 100–110. Tersedia di: <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>.
- Mangkunegara, A. (2018) 'Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera', *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), hlm. 120. Tersedia di: <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>.
- Martoyo, S. (2007) 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Edisi Pertama', Yogyakarta: Bpfe [Pracetak].
- Mugni Jayadi, R. dan Liana, L. (2022) 'Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan', *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), hlm. 661–670. Tersedia di: <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>.
- Nitisemito, SA (2012) 'Manajemen Personalia, Edisi Kedua Belas', Jakarta: Ghalia Indonesia [Pracetak].
- Prastiyo, FD (2019) 'Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT JNE Cabang Madiun', SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 18(1), hlm. 23.
- Puspita, AYR dan Sudiro, A. (2023) 'Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), hlm. 776–786. Tersedia di: <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.13>.
- Rindorindo, RP, Murni, S. dan Trang, I. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Gran Puri', *Jurnal EMBA*, 7(4), hlm. 5953–5962. Tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>.
- Septianto, D. (2010) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang)', *Manajer: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), hlm. 601.
- Siagian, TS dan Khair, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), hlm. 59–70. Tersedia di: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Sinambela, EA dan Lestari, UP (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), hlm. 178–190. Tersedia di: <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>.
- Triatmaja, IDRI, Nelwan, OS dan Lengkong, VP. (2022) 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), hlm. 377. Tersedia di: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>.
- Wenur, G., Sepang, J. and Dotulong, L. (2018) 'Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado', *Jurnal EMBA*, 6(1), hlm.51–60.
- Wokas, NGC, Dotulong, LO. dan Saerang, RT (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Kawangkoan', *Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), hlm. 56. Tersedia di: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>.