

## LINGKUNGAN, STRES KERJA DAN KOMPETENSI DALAM PENGARUH PADA KINERJA KARYAWAN PT HEVEA MK I PALEMBANG

## WORKING ENVIRONMENT, STRESS AT WORK AND COMPETENCE IN INFLUENCE ON PT HEVEA MK I PALEMBANG

Amirul Mustaqim<sup>1</sup>, Yunita Febriani<sup>2\*</sup>, Mardiana Puspasari<sup>3</sup>, Amidi<sup>4</sup>, Primasari Fitria<sup>5</sup>, Ani Cahyani<sup>6</sup>, Nadia Afriliana<sup>7</sup>, Yulia Puspita Sari<sup>8</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup>Universitas Muhammadiyah Palembang, <sup>8</sup>Poltrans SDP Palembang

### Jurnal Artikel

Diterima 24 September 2024; Disetujui 30 November 2024

**How to Cite:** Mustaqim, A., et al. (2024). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 5(1): 41-51

\*Penulis Korespondensi: [yunitafebriani.ump@gmail.com](mailto:yunitafebriani.ump@gmail.com)

DOI: <https://10.5281/zenodo.14250965>

### Abstrak

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan, stres di tempat kerja dan kompetensi dalam memengaruhi kinerja pada PT Hevea MK I Palembang. Studi ini menggunakan 77 sampel. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji F, t serta uji determinasi. Dari hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa secara bersama-sama Lingkungan, Stres dan Kompetensi memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji F bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, mengartikan adanya pengaruh pada lingkungan, stres dan kompetensi signifikan pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t, nilai t hitung untuk lingkungan kerja ada pengaruh signifikan Lingkungan terhadap Kinerja, Nilai t hitung untuk stres juga terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Nilai t hitung untuk kompetensi menghasilkan bahwa pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil Kofesien determinasi mampu berkontribusi terhadap pengaruh yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan sebesar 85,0%.

**Kata Kunci:** Kinerja, Lingkungan, Stres Kerja, Kompetensi

### Abstract

The research aims to find out how the environment, workplace stress, and competency influence performance at PT Hevea MK I Palembang. This study used 77 samples. Data analysis used multiple linear regression analysis, with the F, t test and termination test. The results of the hypothesis test show that together the environment, stress and competency have a positive influence on employee performance. The results of the F test analysis show that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant influence on the environment, stress and competence on employee performance. The results of the t test analysis. The t calculated value for the work environment has a significant influence on the environment on performance. The t calculated value for stres also has a significant influence on employee performance. The t calculated value for competency shows that competency has a significant influence on employee performance. The results of the coefficient of determination are able to contribute to the influence that occurs on employee performance, amounting to 85.0%.

**Keywords:** Performance, Environment, Stress, Competence

## **Pendahuluan**

Berdasarkan hasil risetnya (Yusuf F, 2022) mengungkapkan pencapaian yang maksimal dapat diperoleh oleh organisasi dimana tenaga kerja memiliki kompetensi yang dapat mengembangkan dan memanfaatkan tenaga kerjanya secara efektif, serta kemampuan untuk melakukan *planning* yang tepat, pengorganisasian, penggerakan, serta diawasi dengan baik demi tercapainya tujuan yang terintegrasi, keinginan tersebut tentu tidak terlepas dari kepentingan Sumber Daya Manusia (SDM), hal tersebut jelas bahwa pentingnya SDM sangat dibutuhkan dalam pencapaian hasil akhir atau kinerja dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang merupakan sebuah hasil yang diperoleh selama satu periode tertentu atas dasar ketentuan yang ditetapkan terlebih oleh perusahaan (Nompo, 2020). Kinerja pula dapat didefinisikan sebagai hasil dari kerja seorang atau semua proses dalam organisasi di mana hasil dari kerja terlihat secara jelas dan nilai dengan standar yang telah ditetapkan (Karyono & Gunawan, 2021). Jika karyawan berkinerja baik, perjalanan bisnis secara keseluruhan akan baik, yang akan memastikan keberlanjutan perusahaan (Syafiq, 2021).

Tercapainya hasil kerja yang baik tentu saja dihasilkan melalui faktor yang menjadi pendukung penting pada karyawan dalam bekerja, seperti lingkungan yang kondusif. Lingkungan menjadi sumber penting sebab hampir semua aktivitas pekerjaan dilaksanakan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua kebutuhan perlengkapan dan lingkungan tempat kerja, proses bekerja, aturan yang ada, perseorangan serta kelompok, dalam skala yang lebih luas (Herlina, 2022). Melalui lingkungan yang tepat, maka dapat muncul energi yang positif pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, namun apabila lingkungan kurang memadai maka dapat memicu tingginya stres dalam bekerja dan rendahnya kompetensi dalam pelaksanaannya. (Anoraga, 2017) menerangkan bahwa stres kerja adalah keadaan fisik dan mental di mana seseorang merasa terancam dan terganggu oleh perubahan di lingkungan kerjanya.

Kondisi psikis yang terganggu akan dapat memicu rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi disebut kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan didasarkan pada kemampuan dan pengetahuan serta dukungan dari perilaku bekerja yang diperlukan dalam posisi kerja tersebut. Selanjutnya dalam penelitian (Dewianawati & Okasaputri, 2022) mengemukakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang paling dominan. Kompetensi dalam hal ini dimanfaatkan untuk dapat perencanaan, memberikan bantuan dan pengembangan cara dan sikap dalam bekerja. Implementasi sistem *reward and punishment* yang kurang optimal juga berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan kurang teliti dalam tugas dan penurunan kualitas pelayanan (Juniasih, 2024). Berdasarkan point di atas jelas bahwa dalam sebuah organisasi perusahaan sangat dibutuhkannya aspek-aspek pendukung dalam melaksanakan tugasnya.

PT Hevea Mk 1 Palembang ialah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang memproduksi bahan mentah berupa getah karet menjadi bahan setengah jadi yaitu karet. Meskipun telah beroperasi selama 10 tahun, namun PT Hevea MK I masih belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan per tahun oleh perusahaan. Hal tersebut berdasarkan hasil antara target produksi dan realisasi produksinya belum terpenuhi bahkan mengalami penurunan.

Berikut tabel yang menerangkan berdasarkan hasil pencapaian kinerja lima tahun terakhir :

Tabel 1  
Target dan Realisasi Produksi Karet  
PT Hevea MK I Palembang  
Tahun 2018- 2022

Tahun	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Persentase Belum Tercapai %
2018	36.000	35.676	1%
2019	36.000	28.450	21%
2020	36.000	27.244	25%
2021	36.000	31.352	13%
2022	36.000	25.256	30%

Sumber PT Hevea MK 1 Palembang, 2023

Melalui data pada tabel di atas terlihat bahwa pencapaian target yang telah ditentukan belum optimal. Didukung pula berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh penulis belum tercapainya target yang telah dilaksanakan tersebut disebabkan oleh tingginya stres kerja yang dimiliki oleh karyawan, yaitu dengan beban kerja yang tinggi, kurangnya pengakuan dan rendahnya fasilitas yang diberikan perusahaan dalam pelaksanaan kerjanya. Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan masalah riset ini ialah adakah pengaruh lingkungan, stres dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Riset ini juga bertujuan untuk melihat seperti apa Lingkungan, Stres dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan PT Hevea MK I Palembang.

## **Kajian Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menjadi poin dalam pengukuran mencapai tingkat output yang tepat pada suatu organisasi. Dalam bisnis ada banyak hal yang dapat digunakan dengan berbagai metode untuk pencapaian meningkatkan kinerja pekerjanya (Wiydiya, 2023). Lebih lanjut (Hendra, 2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan. Kinerja seorang karyawan menjadi aspek perusahaan dalam memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas perusahaan (Darmawa, 2021).

(Kasim, 2016) mengemukakan terdapat variabilitas yang memengaruhi kinerja, misalnya; kompetensi, kesempatan pengembangan, stres, serta *reward*. Selanjutnya (Kasim, 2016) beberapa komponen yang berkontribusi dalam pelaksanaan kinerja seperti pelaksanaan kinerja bergantung pada kecekatan, keahlian, rancangan kerja, karakter, dorongan, pekerjaan kepemimpinan, kebiasaan, kepuasan bekerja, ruang lingkup kerja, kesetiaan, ikatan, serta disiplin. Selain faktor-faktor terdapat pula indikator-indikator yang menjadi pengukuran dalam kinerja (Bintaro dan Daryanto, 2017) antara lain; 1) tingkat kualitas, diukur dari sudut pandang karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang didapatkan

dan juga baiknya tugas pada terampilnya serta mampunya karyawan. 2) kuantitas, yaitu keseluruhan yang dihasilkan dapat ditunjukkan dengan jumlah unit atau pelaksanaan aktivitas yang terselesaikan. 3) Ketetapan waktu, yaitu tingkat pelaksanaan terselesaikan tepat waktu dari perspektif koordinasi dari hasil output dan secara keseluruhan jam untuk pelaksanaan pekerjaan lainnya. 4) Kualitas diartikan sebagai seberapa efektif sumber daya organisasi (bahan baku, uang, tenaga, dan teknologi) digunakan. Sasaran dari mengoptimalkan penggunaan sumber daya ini adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit organisasi dan 5) kemandirian adalah tingkatan pada diri karyawan dalam memiliki kemampuan untuk mengatur bagaimana mereka melakukan pekerjaannya.

### **Lingkungan**

Situasi saat bekerja pendapat dari (Baskara, 2021) kondisi kerja menjadi sumber yang memengaruhi hasil kinerja pegawai, dimana dengan terbentuknya lingkungan kerja yang sehat, para karyawan dapat bekerja dengan nyaman seperti lingkungan kerja yang bersih, tempat kerja yang tertata rapi, serta jarak antara pabrik dan kantor tidak saling berdekatan dapat saling memengaruhi kinerja para karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka sehingga terciptanya efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Secara umum, lingkungan tempat kerja memiliki dua komponen: lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Sedangkan indikator-indikator yang ada dalam lingkungan kerja terdapat lima poin menurut (Sadamayanti, 2010) yaitu; 1) Fasilitas membantu karyawan melakukan tugas mereka di tempat kerja. 2) Kebisingan, menjadi suatu yang dapat mengganggu konsentrasi, dalam pelaksanaan kerja karyawan, sehingga karyawan akan tidak fokus dalam bekerja. 3) Hubungan yang harmonis, setiap individu harusnya memiliki hubungan yang dekat, yang dapat bermanfaat bagi perusahaan karena memungkinkan karyawan untuk berkembang tanpa terbatas oleh orang lain. 4) Keamanan, untuk menjaga tempat kerja tetap aman, keamanan sangat penting. Jika seseorang merasa aman di tempat kerja, mereka akan merasa tenang dan 5) Kebersihan, merupakan tempat kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja sebaiknya selalu bersih, agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu respon melalui penyusuaian yang telah dijembatani dengan banyaknya perbedaan pada setiap individu ataupun kelompok (Afandi, 2021). Selanjutnya, (Sasono, 2004) juga berpendapat bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketika seorang menghadapi tanggung jawab dan tidak dapat terjangkau oleh kemampuan mereka. Jika seseorang memiliki kemampuan angka 5 tetapi bekerja untuk pekerjaan yang membutuhkan angka 9, ada kemungkinan mereka akan mengalami stres kerja. Dengan demikian stres kerja memengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang, hal demikian membuatnya terganggu oleh perubahan di lingkungannya dan membuatnya merasa terancam (Anoraga, 2017).

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi stres kerja, yaitu keadaan lingkungan kerja, sikap terhadap organisasi, manfaat dan jumlah gaji yang diperoleh, dan ketersediannya penyelia-penyelia yang kurang baik (Hasibuan, 2016). Dalam stres kerja terdapat indikator-

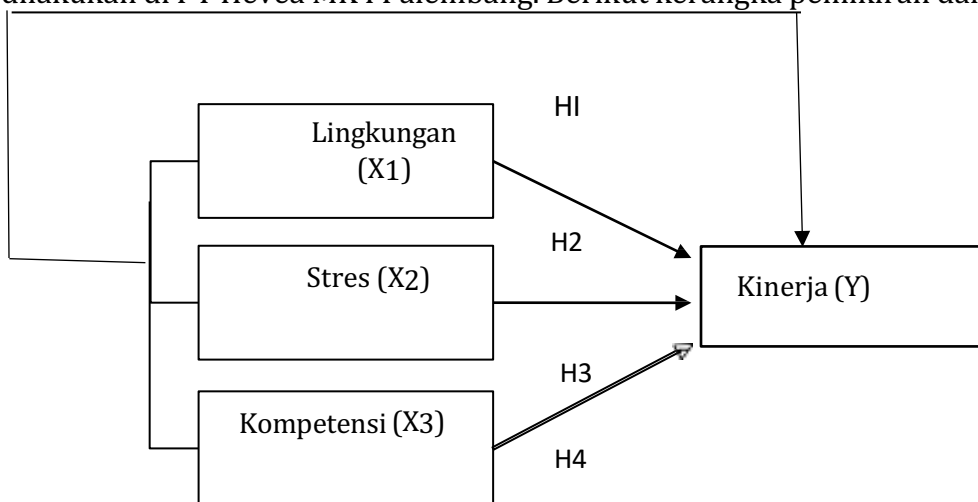
indikator dalam pengukurannya, menurut (Mulyadi R, 2017) terdapat lima indikator, yaitu: 1) Keadaan pekerja, seperti beban kerja yang melebihi, jadwal kerja yang kurang tepat 2) Stres peran, seperti ketidakjelasan pekerjaan 3) Faktor interpersonal, seperti kerjasama antar rekan dan atasan. 4) Jenjang karir, seperti kenaikan posisi yang lebih baik dan 5) Struktur dalam organisasi, misalnya struktur tidak fleksibel, pengawasan dan pelatihan belum seimbang, ketidakterlibatan pada pembuatan keputusan.

### **Kompetensi**

Kompetensi begitu bermanfaat dalam membangun organisasi dalam menciptakan budaya organisasi yang kokoh (Pranata, 2020). Pentingnya kompetensi dikarenakan kompetensi didefinisikan sebagai bentuk keunggulan yang dimiliki oleh tiap orang yang berada dalam sebuah organisasi dengan berdasarkan pada ilmu pengetahuan, keahlian yang dimiliki dan sikap yang baik atau sesuai dengan seharusnya (Andriyana & Elyani, 2022). (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa terdapat empat poin yang menjadi indikator dalam kompetensi, yaitu: 1) Pemahaman, karyawan yang memiliki pemahaman baik dapat memperoleh peningkatan efisiensi organisasi, indikator pemahaman seperti keahlian berfikir dengan analitis atau dengan sistematis kepada sesuatu yang kompleks. 2) Kemampuan Karyawan dimana yang memiliki keahlian kerja, maka dapat mempermudah pencapaian tujuan. Kemampuan memengaruhi karyawan dalam bekerja dengan baik. 3) Pengalaman Kerja merupakan pengetahuan yang dibutuhkan pada dunia kerja, namun agar dapat menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman saja. dan 4) Kepemimpinan, adalah sesuatu yang ditetapkan oleh pimpinan di organisasi ataupun perusahaan sehingga dapat menciptakan semangat kerja dalam pencapaian tujuan yang optimal.

### **Metodologi**

Dalam penelitian ini digunakan 4 (empat) variable, yaitu variabel independen yaitu lingkungan (X1), stres (X2), Kompetensi (X3) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Riset ini dilakukan di PT Hevea MK I Palembang. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini;



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan merupakan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel X1 (Lingkungan), variabel X2 (Stres), X3 (Kompetensi) Variabel dan Y (Kinerja) pada PT Hevea MK I Palembang. Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan, stres dan kompetensi pada Kinerja Karyawan PT Hevea MK I. Populasi berjumlah 331 karyawan dan sampel dengan menggunakan teknik Slovin sebagai alat penentu jumlah sampel (Sugiyono, 2019) dengan jumlah toleransi kesalahan 10%. Berdasarkan Rumus Slovin didapatkan jumlah sampel yang akan digunakan yaitu sejumlah 77 karyawan PT Hevea MK I Palembang. Metode pengambilan sampel yang dilakukan yaitu *cluster sampling*.

Uji kuesioner yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Pada metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, t dan r. Berikut persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket : Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub>, = koefisien regresi linear berganda

X<sub>1</sub> = Lingkungan

X<sub>2</sub> = Stres

X<sub>3</sub> = Kompetensi

Σ = Error of term

## Hasil

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas melalui pengaruh linier. Tabel berikut menunjukkan hasil penelitian:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

		coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. error	Beta	t	Sig.
1	Constant	,073	,760		,096	,924
	X1	,252	,044	,287	5,667	,000
	X2	,179	,038	,224	4,733	,000
	X3	,624	,051	,647	12,221	,000

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024

Persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut ;

$$Y=0,073+0,252 X1+0,179 X2+0,624 X3$$

Nilai (a) konstant yaitu 0,073 mengartikan bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Kerja. Nilai koefisien variabel Lingkungan yaitu 0,252 mengartikan variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Mengartikan jika adanya peningkatan lingkungan sehingga kinerja juga meningkat. Nilai koefisien variabel Stres yaitu 0,179 menunjukkan variabel Stres berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya jika stress terhadap karyawan dapat diatasi dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefien variabel Kompetensi Kerja yaitu 0,624 mengartikan variabel Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja, mengartikan meningkatnya kompetensi kerja dengan baik dapat meningkatkan kinerja.

Hasil dari analisis regresi linier berganda sebelumnya mengartikan bahwa variabel Lingkungan, Stres dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya 3 variabel tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Heve Mk 1 Palembang.

### Uji F

Uji simultan digunakan sebagai alat untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan dengan perubahan nilai variabel dependen dan juga untuk menguji besarnya perubahan nilai variabel independen. Berikut tabel yang menerangkan hasil uji F:

Tabel 3. Hasil Uji Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083,937	3	361,312	144,345	,000 <sup>b</sup>
	Residual	182,728	73	2,503		
	Total	1266,665	76			

a.Dependent Variabel : Y

b.Predictors(Constant) : X3, X2, X1

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel di atas bahwa hasil uji hipotesis menerangkan nilai F hitung sebesar 144,345 sedangkan pada F tabel pada a sebesar 10% dengan pembilang (k-3) artinya k-1 dan df = n-k-1 = (77-3-1) = 73 yaitu 2,38, maka dapat disimpulkan bahwa pada nilai Fhitung 144,345 > Ftabel 2,38 dengan tingkat sig F 00 < 0,10 (signifikan), disimpulkan bahwa Ho tertolak dan Ha dapat diterima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan, stres dan kompetensi secara signifikan terhadap kinerja PT Hevea MK

I Palembang.

### Uji t

Dimungkinkan untuk melakukan uji t (uji parsial) pada penelitian ini dengan perbandingan perbedaan diantara dua nilai rata-rata dengan standar eror perbedaan rata-rata masing-masing sampel. Berikut hasil uji t dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	Constant	,096	,924
	X1	5,667	,000
	X2	4,733	,000
	X3	12,221	,000

a. Dependent variable : Y

sumber : hasil uji dengan SPSS

Hasil dari  $t_{tabel}$  menggunakan tingkatan kepercayaan sebesar 90% dan tingkatan ( $\alpha$ ) 10% sama dengan 0,1 dan tingkat independen ( $df$ ) =  $n-k$ . sehingga: ( $df$ ) 0,1 (77- 4) yaitu 0,1 sama dengan 73, jadi nilai  $t_{tabel}$  sama dengan 1,295. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk lingkungan yaitu  $5,667 > 1,295$  dengan tingkat signifikan  $t$  sebesar  $0,000 < 0,1$  (signifikan), jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dapat diterima, mengartikan bahwa adanya pengaruh signifikan Lingkungan pada Kinerja PT Hevea MK I Palembang. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dalam Stres Kerja sebesar  $4,733 > 1,295$  dengan tingkat sig  $t$   $0,000 < 0,1$  signifikan), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, mengartikan bahwa adanya pengaruh signifikan Stres terhadap kinerja PT Hevea MK I Palembang. Dan Nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi kerja sebesar  $12,221 > 1,295$  dengan tingkat sig  $t$   $0,000 < 0,1$  (signifikan), menghasilkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, mengartikan adanya pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja PT Hevea MK I Palembang.

### Koefisien Determinasi

Salah satu cara untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan menghitung koefisien determinasi. Tabel berikut menunjukkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan dengan nilai persegi panjang khusus.

Tabel 5. Koefisien Diterminasi

Uji Koefisien Determinasi			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925	,856	1,5852



a.Constant, X3, X2, X1

b.Dependent Variabel: Y

---

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar  $0,850 \times 100\%$  sama dengan  $85,0\%$  maka variabel lingkungan, stres dan kompetensi memberikan sumbangan terhadap pengaruh yang ada pada kinerja, dimana besarnya sumbangan yaitu  $85,0\%$ .

## **Pembahasan**

### **Lingkungan, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja PT Hevea MK I**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan, stres dan kompetensi memberikan dampak positif pada kinerja karyawan PT Hevea MK I Palembang. Hasil pengujian yang dilakukan secara bersamaan pada tingkat kepercayaan  $90\%$  memberikan nilai yang lebih besar dari  $f$  tabel, yang artinya (signifikan), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini mengartikan bahwa lingkungan, stres dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan PT Hevea MK I Palembang.

Hasil penelitian mendukung teori yang disampaikan oleh (Kasim, 2016) dan (Kasmir, 2020) bahwa elemen yang memengaruhi kinerja termasuk kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, temuan ini didukung oleh penelitian (Pranata, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi secara bersamaan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji secara parsial yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian lingkungan menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel, yang artinya (signifikan),  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini secara parsial mendukung hipotesis bahwa lingkungan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori (Baskara, 2021) bahwa lingkungan sangat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman di perusahaan, seperti lingkungan yang bersih, tempat yang tertata rapi dan jarak yang tidak terlalu dekat antara pabrik dan kantor. Semua faktor ini saling memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu sejalan pula dengan hasil riset yang dilakukan oleh (Zuriana, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik tempat bekerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

### **Stres Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian variabel stres kerja menunjukkan bahwa ada korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika karyawan dapat mengatasi stres kerja ( $X_2$ ), kinerja mereka juga dapat meningkat. Ketika nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel,  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif dan

**Amirul Mustaqim, Yunita Febriani, Amidi, Mardiana Puspasari, Primasari Fitria, Eni Cahyani, Nadia Afriliana, Yulia Puspita Sari**. Lingkungan, Stres Kerja dan Kompetensi dalam Pengaruh pada Kinerja PT Hevea MK I Palembang

signifikan pada kinerja karyawan PT Hevea MK1 Palembang.

Hasil penelitian mendukung dari teori (Anoraga, 2017) bahwa stres kerja memperburuk kondisi fisik dan mental karyawan, membuatnya terganggu oleh perubahan di lingkungannya dan membuatnya merasa terancam. Selain itu menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti yang dinyatakan oleh (Hasibuan, 2016) bahwa lingkungan kerja yang terpisah menyebabkan stres kerja, yang pada gilirannya mengurangi kinerja karyawan.

### **Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil pengujian variabel kompetensi yang telah dilakukan, menghasilkan kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dalam mempengaruhi Kinerja, artinya jika kompetensi karyawan dilakukan peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table, maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, yang artinya (signifikan) dengan ini dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hevea MK I.

Penelitian ini sejalan pula dengan teori yang disampaikan oleh (Andriyana & Elyani, 2022) Kompetensi menjadi sangat penting disebabkan kompetensi adalah keunggulan yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan ilmu pengetahuan, keahlian dan sikap yang baik.

### **Kesimpulan dan Saran**

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan kompetensi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT Hevea MK I Palembang. Secara parsial, lingkungan kerja, stres kerja dan kompetensi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT Hevea MK I Palembang. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel tambahan untuk membantu karyawan memahami kondisi pekerjaan mereka dan mengontrol emosi mereka saat melakukannya.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2021). *Managemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Andriyana, P. S. D. M. H. D., & Elyani, N. D. (2022). Pengaruh Kompetensi motivasi kerja dan disiplin krja terhadap kirnerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Managemen*. <http://doi.org/10.33603/jibm.v5i2.5780>
- Anoraga. (2017). *Psikologi Kerja*. Rineka Citra.
- Baskara, O. P. (2021). *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kejra Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian samjaya dikota Samarinda*.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Managemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Vol. 1). Gawa Media.
- Darmawa, D. (2021). *Perilaku Organisasi*. Metromedia.
- Dewianawati, D. , E. M., & Revanji Okasaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Kompentensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tehnologi dan Managemen Industri Terapan 1*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*.

**Amirul Mustaqim, Yunita Febriani, Amidi, Mardiana Puspasari, Primasari Fitria, Eni Cahyani, Nadia Afriliana, Yulia Puspita Sari.** Lingkungan, Stres Kerja dan Kompetensi dalam Pengaruh pada Kinerja PT Hevea MK I Palembang

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Herlina, T. R. M. (2022). Pengaruh lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 15-24.
- Juniasih. (2024). Implementasi Sistem reward dan punishment Serta Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Resort Ubud. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 5 (1).
- Karyono & Gunawan. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia*. IKRA-ITH RKONOMIKA.
- Kasim, A. (2016). Applied Biclustering Methods and High Dimensional Data Using R. Applied Biclustering Methods for and High-Dimensional Data Using R. [Htto://Doi.Org/10.1201/978131537396](https://doi.org/10.1201/978131537396).
- Kasmir. (2020). *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Raja Grafindo.
- Mulyadi R. (2017). *Managemen sumber Daya Manusia*. In Media.
- nompoo, V. G. E. & pandowo, M. h. C. (2020). Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin kerja terhadap Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(44), 288-299.
- Ponten Pranata, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang, 13(2).
- Sadamayanti. (2010). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sasono, E. (2004). Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 3(2).
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Managemen Sumber Daya Manusia: Vol. cetakan ke sebelas*. Prananda Media Group.
- Wiydiya, W. K. U, N. M. & F. Y (2023). Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bonardo Cipta Utama Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 33-34.
- Yusuf F, A. M. B. 1. (2022). *Managemen Sumber daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zuriana, Y. A. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penascrop Maritim Indonesia Cabang Lampung. *Jurnal Aplikasi dan Bisnis*.