

Effect of Work Stress, Work-Family Conflict, and Work Environment on Employee Performance at PT. X **[Pengaruh Stres Kerja, Work Family Conflict dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X]**

Sari Istiqomah¹⁾, Hasan Ubaidillah*²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this research is to identify the influence of Job Stress, Work-Family Conflict, and Work Environment on Employee Performance. The population under study consists of 200 individuals, while a sample of 133 individuals was selected using probability sampling through simple random sampling method. Data was collected using a questionnaire with Likert scale as the measurement scale. The data analysis utilized multiple regression analysis technique and included tests for research instrument validation (validity and reliability), normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, and autocorrelation test. The research findings revealed that there is a negative and significant partial influence of Job Stress on Employee Performance. However, there is no significant influence or no effect found between Work-Family Conflict and Employee Performance. On the other hand, there is a positive and significant influence of Work Environment on Employee Performance. Moreover, Job Stress, Work-Family Conflict, and Work Environment collectively have a significant impact on Employee Performance.*

Keywords - *Work Stres; Work Family Conflict; Work Environment; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari Stres Kerja, Work Family Conflict, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang diteliti terdiri dari 200 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 133 orang yang dipilih melalui probability sampling dengan metode simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dengan menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda serta penggunaan uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh tidak signifikan atau tidak ada pengaruh antara Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan, serta ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta Stres Kerja, Work Family Conflict dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci - *Stres Kerja; Work Family Conflict; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk perkembangan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan orang yang mengatur serta memproduksi barang dan jasa, memantau kualitas, menentukan sumber daya keuangan sesuai kebutuhan, serta merumuskan skema keseluruhan untuk mencapai target perusahaan, maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas [1]. Fenomena kinerja karyawan menjadi salah satu masalah yang memerlukan penanganan, apabila kinerja karyawannya mengalami penurunan akan membuat kinerja perusahaan juga tidak berjalan optimal. Tuntutan untuk perusahaan yang harus siap dalam menghadapi setiap perubahan yang akan terjadi membuat perusahaan harus dapat memperbaiki kinerja karyawannya agar dapat tumbuh dan berkembang serta bertahan dalam persaingan yang ada. Kinerja mengacu pada suatu keberhasilan dalam melakukan pekerjaan dan juga suatu kemampuan dalam mencapai target yang ditentukan merujuk pada [2].

PT. X merupakan perusahaan industri makanan yang bergerak dalam pengolahan rumput laut yang melayani permintaan pasar lokal maupun global, perusahaan ini berkembang sehingga kini menjadi produsen pengolahan rumput laut dan agar-agar terbesar karena kompetensi dan kepercayaan masyarakat. Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh salah satu staf HRD di PT. X menyatakan bahwasannya fenomena yang terjadi pada PT. X ialah kinerja karyawan yang mana kinerja karyawan ini sangat penting untuk diperhatikan, karena kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil yang baik pula untuk kinerja perusahaan. Dibuktikan dengan grafik 1 di bawah :

Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja 2018-2022 Pada PT. X

Sumber : Grafik Penilaian Kinerja pada PT. X

Berdasarkan gambar 1.1 penilaian kinerja di atas terjadi penurunan kinerja pada karyawan dilihat dari beberapa point untuk penilaian kinerja seperti kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, penyesuaian diri, tanggung jawab dan kerja sama. Maka dari itu fenomena dari penelitian ini ialah kinerja karyawan yang mana kinerja karyawan berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Jadi penelitian ini dilakukan untuk dapat mengembalikan kinerja karyawan agar proses produksi berjalan lancar sehingga kinerja perusahaan juga berjalan optimal. Setiap perusahaan memiliki strategi tersendiri untuk mempertahankan kinerja karyawannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan situasi dan kondisi karyawan selama berkerja.

Permintaan barang yang banyak membuat karyawan dituntut untuk tetap memenuhi permintaan tersebut, maka dari itu pastinya karyawan akan merasakan stress kerja karena adanya tuntutan dari perusahaan dan dapat menjadi salah satu faktor penurunan kinerja. Tak hanya tuntutan dari pekerjaan karyawan juga memiliki tuntutan peran dalam keluarga, sehingga karyawan harus dapat menyeimbangkan urusan keluarga serta urusan pekerjaan. Lingkungan kerja turut andil dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, baik secara fisik seperti sarana dan prasarana maupun non fisik seperti hubungan antar pegawai [1]. Perusahaan dituntut dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan serta mendorong semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya stress kerja, hal ini dikarenakan stress kerja merupakan masalah mendasar yang pasti terjadi di tempat kerja, kejenuhan menjalankan rutinitas kerja yang monoton dapat memperparah tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan, seperti adanya tekanan dalam bentuk target yang sudah ditentukan perusahaan untuk memproduksi suatu barang agar dapat memenuhi permintaan. Maka dari itu stress kerja dapat berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang disajikan dengan kemungkinan, tuntutan atau sumber daya yang relevan dengan tujuan mereka merujuk pada [3].

Selain stress kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work family conflict*, adanya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan dalam keluarga, situasi dimana satu sisi karyawan yang harus memperhatikan keluarganya dan disisi lain karyawan juga harus mempertahankan kinerjanya dalam perusahaan. Seseorang yang memiliki *work family conflict* akan lebih sulit untuk menyeimbangkan antara urusan keluarga dan urusan pekerjaan yang mana menyebabkan urusan pekerjaan akan mengganggu urusan keluarga dan urusan keluarga akan mengganggu urusan pekerjaan. Menurut Ching *work family conflict* merupakan sebuah konflik peran yang mana peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan tidak dapat seimbang merujuk pada [4].

Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam tempat kerja yang mana nantinya lingkungan kerja ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada suatu kondisi serta lingkungan yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan merujuk pada [5]. Keberhasilan pengelolaan sumber daya dalam organisasi dapat menciptakan keberhasilan tujuan organisasi. Menurut Robbins dalam [6] menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai

lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman dan didukung peralatan modern sehingga hal tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan [7] hasil penelitian menunjukkan bahwasannya stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila pengelolaan stres kerja semakin baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian [8] dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya stres kerja dapat memicu penurunan pada kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh [9] memiliki hasil bahwasannya stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan mengalami penurunan, yang mana penelitian [9] dilakukan pada karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Maka dari itu ditemukan celah penelitian karena penelitian ini meneliti pada karyawan perusahaan pengolahan rumput laut menjadi agar-agar yang bergerak pada bidang industri makanan.

Penelitian yang dilakukan [10] yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwasannya *work family conflict* memiliki pengaruh ke arah negatif terhadap kinerja karyawan yang seperti halnya apabila *work family conflict* ini meningkat maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan mengalami penurunan. Dan juga dalam penelitian [11] hasil yang ditunjukkan ialah bahwasannya *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila *work family conflict* dapat diseimbangkan atau disejajarkan maka kinerja karyawan meningkat. Pada penelitian [12] hasil penelitiannya yakni memberikan pengaruh tidak signifikan yang artinya *work family conflict* tidak berpeluang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan dan [13] hasil menunjukkan bahwasannya *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya *work family conflict* tidak mempengaruhi kinerja karyawan laki-laki yang bekerja pada jasa perkreditan. Ini dapat menjadi celah untuk penelitian ini karena penelitian [12] meneliti pada karyawan wanita rumah sakit dan untuk penelitian [13] meneliti pada karyawan laki-laki jasa perkreditan syariah yang mana keduanya sama-sama bergerak pada bidang pelayanan, dan pada penelitian ini subjek penelitiannya yakni karyawan yang bergerak pada bidang industri pengolahan makanan.

Penelitian yang dilakukan [14] menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] menunjukkan bahwasannya lingkungan dalam pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan menilai bahwasannya lingkungan kerja pada Hotel Liberta Kemang sudah cukup baik sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilangsungkan oleh [16] dan [17] ditemukan celah penelitian karena dalam penelitian [16] variabel dependennya adalah kepuasan kerja begitu juga [17] dimana variabel dependennya adalah produktivitas kerja, dengan salah satu variabel independen yang sama yakni lingkungan kerja. Ini dapat menjadi celah penelitian yang dapat dikembangkan oleh peneliti dengan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, sehingga nantinya akan memiliki hasil yang berbeda.

Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang diatas didasarkan pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat celah penelitian yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini. Selain itu *novelty* pada penelitian ini yakni belum ditemukannya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen stres kerja, *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pengolahan rumput laut menjadi tepung agar-agar, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan pengolahan rumput laut dan agar-agar. Maka dari itu penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, *Work Family Conflict*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X”.

- Rumusan Masalah** : Apakah stres kerja, *work family conflict* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X ?
- Tujuan** : Menganalisis pengaruh stres kerja, *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X
- Kategori SDGs** : Penelitian ini sesuai dengan indikator 8 Sustainbel development goals (SDGs) yaitu Decent Work and Economic Growth (<https://sdgs.un.org/goals/goal8>)

Literature Review

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dinamis yang dirasakan oleh individu begitu juga dengan karyawan yang mana dalam dunia kerja sendiri memiliki suatu ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki target untuk menghasilkan produk sehingga ketika pekerjaan melebihi kapasitas maka dapat mendorong stres dalam bekerja. Menurut Hasibuan dalam [4] menyatakan bahwasannya stress kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, serta kondisi seseorang. Secara operasional pengukuran

variabel Stres Kerja menggunakan 5 indikator yang merujuk pada [18] antara lain : 1) Mudah Tersinggung, 2) Mudah Lelah, 3) Pelupa, 4) Kurang Berkonsentrasi, 5) Merasa Bosan. Stres Kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika terjadi penumpukan pekerjaan, notifikasi di luar jam kantor, bahkan masalah personal dapat memicu terjadinya stres dalam bekerja yang mana dapat mempengaruhi hasil kerja pada karyawan. Seperti penelitian yang dilangsungkan oleh [19] memiliki hasil bahwasannya variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas provinsi kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada [8] stres kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) dalam [8] yang mana mengungkapkan bahwasannya stress kerja menjadi memicu menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang mengalami stress dalam bekerja cenderung akan berpikir pendek, emosi tidak terkontrol dan tidak dapat fokus dalam pekerjaan membuat prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal, sehingga dapat memicu penurunan kinerja yang dihasilkan. Sedangkan penelitian [7] memiliki hasil bahwasannya stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Dapat disimpulkan bahwasannya apabila tingkat pengendalian stress semakin baik maka akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Work Family Conflict

Work family conflict merupakan suatu kondisi ketidakseimbangan antara urusan pekerjaan dan keluarga, karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan antara urusan keluarga juga pekerjaan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Menurut Triaryati dalam [10] adanya tuntutan keluarga dipengaruhi oleh besarnya keluarga terhadap anggota keluarga lainnya begitu dengan kondisinya. Sederhananya seperti karyawan yang merantau bahkan yang sudah menikah dan memiliki bayi, anak berkebutuhan khusus, tanggungan pengobatan keluarga yang sakit bahkan hingga anggota keluarga dalam kondisi psikolog yang tidak baik, seperti memiliki trauma bahkan ada masalah dalam kejiwaan. Secara operasional pengukuran variabel *Work Family Conflict* menggunakan 5 indikator yang merujuk pada [20] antara lain : 1) Adanya Tuntutan Dalam Pekerjaan, 2) Adanya Tuntutan Peran, 3) Kurangnya Kebersamaan Keluarga, 4) Sibuk Dengan Pekerjaan, 5) Adanya Konflik Komiteman dan Tanggung Jawab Terhadap Keluarga. *Work Family Conflict* diketahui dapat mempengaruhi hasil Kinerja Karyawan yang biasanya disebabkan oleh adanya suatu tuntutan pada seseorang di dalam pekerjaan maupun keluarga dan individu tersebut tidak dapat menyeimbangkan sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh [10] didapatkan hasil bahwasannya terdapat pengaruh signifikan antara *work family conflict* yang terjadi terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan di RS Medika Dramaga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [12] diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa *work family conflict* secara parsial memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Surya Asih tidak dapat menurunkan atau menaikkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja para karyawan dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [11] bahwasannya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi dalam lingkup tempat kerja dari segi fisik seperti fasilitas, penataan dan lain sebagainya serta juga dari segi nonfisik seperti komunikasi antar rekan kerja. Menurut Robbins & Judge (2019) merujuk pada [21] mendefinisikan bahwasannya penentuan anggota kelompok yang memberikan kesan positif dapat memberikan sesuatu yang baik terhadap lingkungan kerja, dengan memberikan emosi positif akan memberikan kesan yang baik kepada anggota tim lainnya. Secara operasional pengukuran variabel Lingkungan Kerja menggunakan 5 indikator yang merujuk pada [22] antara lain : 1) Pencahayaan di Tempat Kerja, 2) Pentaan Ruang Yang Sesuai Dengan Pembagian Kerja, 3) Kemanan Kerja, 4) Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Rekan Kerja, 5) Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Atasan. Lingkungan Kerja diketahui dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mendorong hasil kinerja karyawan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan kerja yang bersih hingga hubungan kerja antar karyawan yang menyenangkan dapat memberikan rasa puas pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh [14] memiliki hasil bahwasannya lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta. Lingkungan pekerjaan yang dapat menyediakan rasa aman dan nyaman akan menjadi peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mendorong semangat untuk bekerja sehingga kinerja karyawan menjadi optimal.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan [15] bahwasannya lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh [23] lingkungan kerja tidak didapat pengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah, meski tidak terdapat pengaruh, tetapi kenyamanan lingkungan pekerjaan yang kurang dapat dipandang menjadi sesuatu yang tidak baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja individu di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara pada [10] kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Selanjutnya pada [12] memaparkan bahwasannya kinerja adalah tentang melakukan proses pekerjaan yang berlangsung untuk mendapatkan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik agar memberikan pengaruh yang baik terhadap perusahaan. Lalu pada [9] faktor dalam meningkatkan kinerja adalah kemampuan pribadi, usaha yang diberikan dan dukungan organisasi dengan kondisi tersebut karyawan dapat berkontribusi dengan baik. Secara operasional pengukuran variabel Kinerja Karyawan menggunakan 5 indikator yang merujuk pada [18] antara lain : 1) Kerapihan, 2) Ketepatan Waktu, 3) Jalinan Kerja Sama, 4) Tanggung Jawab Dalam Pengambilan Keputusan, 5) Kemandirian.

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif ialah suatu pendekatan yang berlandaskan positivism, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian [24]. Penelitian ini mengambil objek di Perusahaan Pengolahan Rumput Laut menjadi Agar-agar. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah stres kerja, *work family conflict* dan lingkungan kerja, sementara variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan pada karyawan yang menjadi sampel.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini ialah kuesioner dengan rincian : pada variabel stres kerja terdapat 5 indikator dengan 10 pernyataan, variabel *Work Family Conflict* terdapat 5 indikator dengan 10 pernyataan, variabel Lingkungan Kerja terdapat 5 indikator dengan 9 pernyataan, dan yang terakhir variabel Kinerja Karyawan terdapat 5 indikator dengan 10 pernyataan. Selain itu sumber data juga dari buku serta dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrument penelitian (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Determinasi Berganda, Uji Korelasi Berganda. Data yang kemudian di Uji Analisis Regresi Berganda guna mengetahui nilai konstanta dan nilai koefisien suatu variabel dan Uji Hipotesis (uji t dan uji F). Dengan alat analisis yang digunakan adalah SPSS IBM 25. Dengan tujuan agar nantinya bisa mendapat hasil maupun gambaran secara menyeluruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Metode pengukuran pada kuesioner ini menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator [24]. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju dengan pilihan 1. Sangat tidak setuju, 2. Tidak setuju, 3. Cukup setuju, 4. Setuju, 5. Sangat setuju.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada Perusahaan Pengolahan Rumput Laut dan Agar-Agar sebanyak 200 karyawan, dan sampel pada penelitian ini ialah sebanyak 133 orang.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah *probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama. Teknik sampling yang digunakan ialah *simple random sampling* sebuah teknik pengambilan sampel sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi [24]. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Rumus slovin digunakan untuk menghitung sampel.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah populasi

e^2 = Presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui :

$N = 200$

$e = 5\% (0,05)$

$$n = \frac{200}{1+200.5\%^2} = \frac{200}{1+0,5} = \frac{200}{1,5} = 133,33 = 133$$

Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan pengolahan rumput laut dan agar-agar, karena sudah menjadi kesepakatan untuk tidak dicantumkan, maka nama perusahaan disamarkan menjadi PT. "X".

C. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada empat variabel dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1), *Work Family Conflict* (X2), Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

1) Stres Kerja (X1)

Definisi Stres Kerja (X1) merupakan suatu situasi ketegangan yang akan berpengaruh terhadap emosi, jalan berfikir, serta kondisi fisik seseorang [25]. Adanya tekanan kerja yang sifatnya monoton serta pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tanpa diimbangi dengan keseimbangan kondisi diri dapat memberikan pengaruh pada hasil kerja yang kurang maksimal. Secara operasional pengukuran variabel Stres Kerja menggunakan 5 indikator yang merujuk pada [18] antara lain :

- a. Mudah Tersinggung : Adanya stres dalam menjalankan pekerjaan dapat menjadikan seorang individu tersinggung dengan suatu hal bahkan dengan individu lain dalam bekerja.
- b. Mudah Lelah : Adanya target yang telah ditetapkan suatu perusahaan dan suatu kondisi individu yang mudah lelah.
- c. Pelupa : Karyawan yang berkerja dan dituntut untuk memenuhi target yang sudah ditetapkan serta banyaknya tugas yang diberikan dapat mendorong individu tersebut menjadi pelupa.
- d. Kurang Berkonsentrasi : Banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hingga melebihi kemampuan dapat mendorong karyawan kurang berkonsentrasi ketika beekerja.
- e. Merasa Bosan : Pekerjaan yang monoton dan lingkungan rekan kerja yang kurang menyenangkan membuat karyawan merasa bosan.

2) *Work Family Conflict* (X2)

Definisi *Work Family Conflict* (X2) merupakan sebuah masalah yang terjadi bersama-sama disebabkan adanya tuntutan dari sebuah peran yang diharapkan, tetapi juga bisa terjadi dalam satu pemenuhan peran yang tidak seimbang [12]. Tuntutan peran dalam keluarga dan pekerjaan membuat seseorang harus mampu dalam membagi konsentrasi yang mana seseorang dapat menyeimbangkan dua peran tersebut. Dengan tetap memperhatikan keluarga dan juga mempertahankan tugasnya dalam suatu perusahaan tersebut. Secara operasional pengukuran variabel *Work Family Conflict* menggunakan 5 indikator yang merujuk pada [20] antara lain :

- a. Adanya Tuntutan Dalam Pekerjaan : Karyawan dituntut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan target yang telah ditentukan bahkan hingga penumpukkan pekerjaan.
- b. Adanya Tuntutan Peran : Tidak hanya sebagai peran seorang karyawan, karyawan juga memiliki peran dalam sebuah keluarganya, yang mana juga dituntut sesuai apa yang diinginkan dalam peran tersebut.
- c. Kurangnya Kebersamaan Keluarga : Adanya target dalam perusahaan yang harus selesai menuntut karyawan untuk menyelesaikannya yang membuat ada tambahan jam kerja (lembur) sehingga waktu bersama keluarga juga kurang.
- d. Sibuk Dengan Pekerjaan : Karyawan akan sibuk dengan pekerjaan karena ada target yang sudah ditetapkan.
- e. Adanya Konflik Komiten dan Tanggung Jawab Terhadap Keluarga : Karyawan berkomitmen dengan perusahaannya tetapi juga harus bisa memenuhi tanggung jawab terhadap keluarganya.

3) Lingkungan Kerja (X3)

Definisi Lingkungan Kerja (X3) merupakan semua yang ada disekitar tempat bekerja seperti sarana prasarana, metode serta kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok sehingga dapat

mempengaruhi pekerjaan itu sendiri [22]. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, dari segala segi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik seperti kebersihan lingkungan dalam perusahaan hingga lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan baik dengan rekan kerja juga atasan yang ada dalam perusahaan. Secara operasional pengukuran variabel Lingkungan Kerja menggunakan 5 indikator yang merujuk pada [22] antara lain :

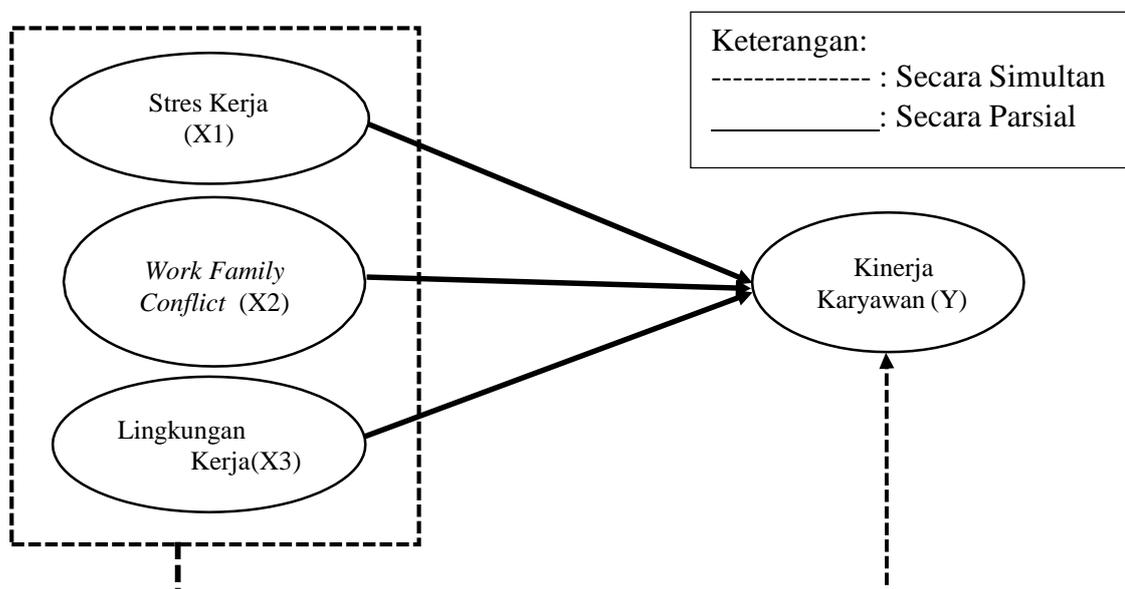
- a. Pencahayaan di Tempat Kerja : Pencahayaan yang ada di tempat kerja yang memudahkan berjalannya selama proses produksi atau segala kegiatan ketiga bekerja.
- b. Penataan Ruang Yang Sesuai Dengan Pembagian Kerja : Penataan ruang baik dapat menjadi pendorong suatu kenyamanan bekerja pada karyawan.
- c. Keamanan Kerja : Jaminan keamanan ketika bekerja untuk karyawan selama bekerja.
- d. Hubungan Baik Yang Dengan Rekan Kerja : Adanya hubungan baik dengan rekan kerja di lingkungan bekerja maupun tidak.
- e. Hubungan Yang Baik Dengan Atasan : Adanya hubungan baik dengan atasan sehingga terjalin keharmonisan antara karyawan dengan atasan.

4) Kinerja Karyan (Y)

Definisi Kinerja Karyawan (Y) merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dalam melakukan suatu tugas yang dibebankan kepada seseorang atas dasar kelincahan, pengalaman, dan kegigihan [26]. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal penting dalam perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang baik juga akan memberikan hasil kerja yang baik sehingga kinerja perusahaan bisa berjalan secara optimal. Secara operasional pengukuran variabel Lingkungan Kerja menggunakan 5 indikator yang merujuk pada teori [18] antara lain :

- a. Kerapihan : Melakukan pekerjaan dengan rapih sehingga mendapat output yang baik.
- b. Ketepatan Waktu : Ketepatan waktu dalam bekerja melatih disiplin yang dapat mendorong hasil kerja baik dan optimal.
- c. Jalinan Kerja Sama : Saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga terjalin kerja sama yang baik dan mendorong hasil yang baik.
- d. Tanggung Jawab Dalam Pengambilan Keputusan : Karyawan dapat mempertanggung jawabkan setiap perbuatan yang dilakukannya dalam setiap pengambilan keputusan yang telah dibuat.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

- H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X
- H2 : *Work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X
- H4 : Stres kerja, *work family conflict* dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. X

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif suatu analisis yang digunakan dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data agar dapat dengan mudah dipahami dan informatif [19]. Adapun data yang disajikan adalah tanggapan 133 responden terhadap pernyataan penelitian yang terbagi menjadi 10 pernyataan untuk variabel stres kerja, 10 pernyataan untuk variabel *Work Family Conflict*, 9 pernyataan untuk lingkungan kerja, dan 10 pernyataan untuk kinerja karyawan. Selanjutnya setiap jawaban responden untuk penilaian menggunakan skala likert dengan nilai 1-5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Gambar 3.1 : Tabel Statistik

		Statistics			
		Stres Kerja (X1)	Work Family Conflict (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
N	Valid	133	133	133	133
	Missing	0	0	0	0
Mean		31.60	34.41	36.22	39.53
Median		32.00	35.00	36.00	39.00
Std. Deviation		9.247	5.364	3.681	5.141
Minimum		10	15	18	27
Maximum		50	47	45	50

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Berdasarkan pada gambar 3.1 menunjukkan analisis statistic deskriptif yang meliputi nilai minimum dan maksimum, nilai mean dan median dan juga standar deviation, sehingga didapatkan hasil berikut :

- a. Pada variabel independen Stres Kerja (X1) memiliki nilai terendah sebesar 10 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 31,60 dengan nilai tengah yang didapat adalah 32,00 serta standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 9,24.
- b. Pada variabel independen *Work Family Conflict* (X2) memiliki nilai terendah yakni 15 dengan nilai tertinggi 47 dan nilai rata-ratanya sebesar 34,41 didapat nilai tengah sebesar 35,00 dengan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 5,36.
- c. Pada variabel independen Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai terendah sebesar 18 dan nilai tertinggi sebesar 45 dengan nilai rata-ratanya sebesar 36,22 serta nilai tengahnya sebesar 36,00 dan yang terakhir standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 3,68.
- d. Pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai terendah 27 dan nilai tertinggi sebesar 50, nilai rata-ratanya adalah 39,53 dengan nilai tengahnya sebesar 39,00 serta standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 5,14.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perhitungan dapat dilihat bahwasan keseluruhan responden adalah 133 dengan 92 berjenis kelamin pria dan 41 berjenis kelamin wanita dengan presentase 69,2% untuk pria dan 30,8% untuk wanita.

Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Identifikasi responden berdasarkan status pernikahan karyawan di PT. "X" diketahui bahwa jumlah karyawan yang belum menikah lebih banyak dari pada dengan karyawan yang sudah menikah dengan jumlah karyawan yang belum menikah adalah 64,7&% hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. "X" mayoritas karyawannya belum menikah.

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat persentase tertinggi merupakan responden berusia 21-30 tahun sebesar 66,9%, sedangkan persentase terendah adalah responden berusia 41-50 tahun sebesar 6,8%. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. "X" berada pada usia produktif bekerja yaitu pada usia 21-30 tahun.

Identitas Responden Berdasarkan Status Karyawan

Identifikasi responden berdasarkan status karyawan di PT. "X" diketahui bahwa jumlah karyawan kontrak lebih banyak dari pada karyawan tetap dengan jumlah karyawan kontrak adalah 81,2% sedangkan jumlah karyawan tetap ada pada presentase 18,8% hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. "X" mayoritas karyawan kontrak.

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identifikasi responden berdasarkan masa kerja karyawan di PT. "X" dapat dilihat bahwa persentase tertinggi merupakan responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebesar 69,9%, sedangkan persentase terendah adalah responden yang bekerja selama >10 tahun sebesar 0,8%. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. "X" adalah karyawan yang telah bekerja selama 1-5 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu uji instrument penelitian yang mana untuk memastikan keakuratan pengukuran variabel yang diteliti, maka dari itu dilakukan uji validitas terhadap instrumen stres kerja, *work family conflict*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Data dikatakan valid jika memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel, dengan syarat atau taraf signifikansi $>0,05$.

Gambar 3.2 : Tabel Uji Validitas

Uji Validitas				
Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,781	0,1703	Valid
	X1.2	0,755	0,1703	Valid
	X1.3	0,788	0,1703	Valid
	X1.4	0,737	0,1703	Valid
	X1.5	0,765	0,1703	Valid
	X1.6	0,795	0,1703	Valid
	X1.7	0,797	0,1703	Valid
	X1.8	0,691	0,1703	Valid
	X1.9	0,653	0,1703	Valid
	X1.10	0,634	0,1703	Valid
Work Family Conflict (X2)	X2.1	0,348	0,1703	Valid
	X2.2	0,338	0,1703	Valid
	X2.3	0,401	0,1703	Valid
	X2.4	0,563	0,1703	Valid
	X2.5	0,496	0,1703	Valid
	X2.6	0,388	0,1703	Valid
	X2.7	0,458	0,1703	Valid
	X2.8	0,284	0,1703	Valid
	X2.9	0,277	0,1703	Valid
	X2.10	0,354	0,1703	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,446	0,1703	Valid
	X3.2	0,514	0,1703	Valid
	X3.3	0,437	0,1703	Valid
	X3.4	0,503	0,1703	Valid
	X3.5	0,459	0,1703	Valid
	X3.6	0,454	0,1703	Valid
	X3.7	0,367	0,1703	Valid
	X3.8	0,437	0,1703	Valid
	X3.9	0,461	0,1703	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,533	0,1703	Valid
	Y.2	0,670	0,1703	Valid
	Y.3	0,584	0,1703	Valid
	Y.4	0,590	0,1703	Valid
	Y.5	0,543	0,1703	Valid
	Y.6	0,639	0,1703	Valid
	Y.7	0,614	0,1703	Valid
	Y.8	0,579	0,1703	Valid
	Y.9	0,509	0,1703	Valid
	Y.10	0,444	0,1703	Valid

Sumber : SPSS 25. Data diolah 2023

Berdasarkan hasil olah data terhadap 39 pernyataan kuesioner mulai dari variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan bahwa semua instrument terkait dianggap valid, dengan nilai korelasi r-hitung yang lebih besar dari nilai korelasi r-tabel. Seluruh nilai korelasi (r) juga melebihi angka 0,1703 sebagai r-tabel ditentukan dengan cara melihat tabel statistic DF = $n-2 = 133-2 = 131$, sehingga dilihat dari tabel r df = 131.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi instrument penelitian. Hasil pengujian tersebut tercantum dalam tabel 5 :

Gambar 3.3 : Tabel Uji Reliabilitas

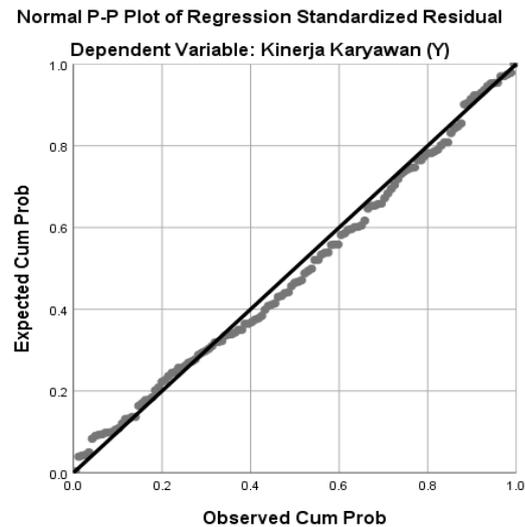
Uji Reliabilitas				
Variabel	n	Nilai Cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja (X1)	10	0,934	0,60	Reliabel
Work Family Conflict (X2)	10	0,733	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	9	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,861	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Dari pengujian reabilitas didapatkan Nilai Cronbach's Alpha variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,934, variabel *Work Family Conflict* (X2) didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,733, variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,770, variabel Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,861. Dengan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut memiliki reliabilitas yang baik karena nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji apakah variabel independen, variabel dependen atau keduanya dalam sebuah regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Data akan dinyatakan berdistribusi normal apabila membentuk garis kurva yang simetris dan sebaran membentuk titik yang mendekati garis diagonal pada grafik. Proses pengujian normalitas dilakukan dengan metode sebagai berikut :

Gambar 3.4 : Grafik P Plot Normalitas

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Dari gambar 3.3, terlihat bahwa pola penyebaran data mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun pengujian analisis normalitas berdasarkan uji statistic Komlogrov-Smirnov, yang menyatakan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ bisa dipastikan bahwa variabel tidak tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data memiliki distribusi normal. Berikut adalah hasil uji statistic Kolmogorov-Smirnov :

Gambar 3.5 : Tabel Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63390583
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.043
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Berdasarkan gambar 3.4, diperoleh hasil uji normalitas variabel dependen Kinerja (Y) dengan Kolmogorov-Smirnov test. Dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sih.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji Multikolinearitas didapat apabila nilai Variance Inflation Faktor (VIF) kurang dari < 10 dan

nilai *Tolerance* $>0,10$ maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Maka dilakukan uji multikolinearitas sebagai berikut :

Gambar 3.6 : Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1		
(Constant)		
Stres Kerja (X1)	.850	1.176
Work Family Conflict (X2)	.855	1.169
Lingkungan Kerja (X3)	.893	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

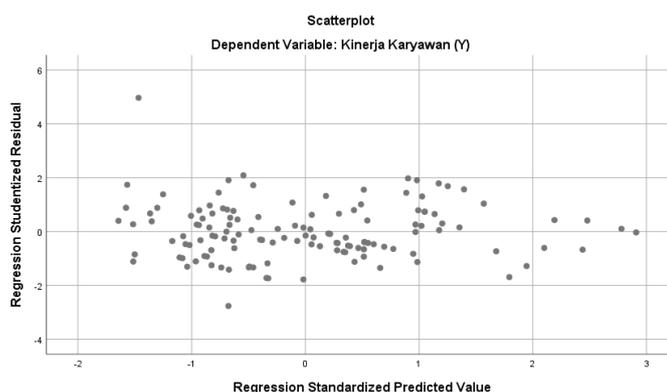
Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Berdasarkan gambar 3.6, terdapat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance untuk variabel Stres Kerja nilai VIF adalah 1,176 yang menunjukkan bahwa VIF <10 , dan nilai Tolerance adalah 0,850 yang menunjukkan $>0,10$. Untuk variabel *Work Family Conflict* dengan nilai VIF adalah 1,169 yang menunjukkan VIF <10 dan nilai Tolerance adalah 0,855 yang menunjukkan bahwa Tolerance $>0,10$. Serta untuk variabel Lingkungan Kerja nilai VIF adalah 1,120 yang menunjukkan bahwa VIF <10 dan nilai Tolerance adalah 0,893 yang menunjukkan bahwa Tolerance $>0,10$. Dari nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwasannya tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dimaksudkan untuk menguji terjadinya perbedaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika scatterplot tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas tetapi jika scatterplot terbentuk pola tertentu yang jelas dan teratur maka akan terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dikonfirmasi melalui hasil grafis yang telah dilakukan, seperti yang terlihat pada scatterplot berikut :

Gambar 3.7 : Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Berdasarkan scatterplot pada gambar 3.7, dapat diamati bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di bagian atas maupun bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan ini menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam varians variabel, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson untuk mengevaluasi hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Hasil uji Durbin-Watson tercantum dalam tabel di bawah yakni model summary berikut.

Gambar 3.8 : *Tabel Model Summary untuk Uji Autokorelasi*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 ^a	.500	.489	3.676	1.695

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1,695. Nilai ini dibandingkan dengan dL dan DU, yang merupakan statistik lower dan upper nilai Durbin-Watson. Nilai dL dan DU yang didapat dari tabel Durbin-Watson dengan $\alpha = 5\%$, $n =$ jumlah data, $k =$ jumlah variabel independen. Dalam kasus ini, nilai dL adalah 1,6710 dan nilai DU adalah 1,7631, dengan $k = 3$ dan $n = 133$. Setelah membandingkan nilai uji Durbin Watson (1,695) dengan nilai dL dan DU, yaitu $1,7631 > 1,695 > 2,2369$, dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson berada di antara DU dan $4-DU$ ($DU > DW > 4-DU$). Dapat disimpulkan pada model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi, sesuai dengan hasil analisis telah dilakukan.

Uji Detreminasi Berganda

Uji Determinansi Berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas (perbedaan) dalam variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh kombinasi dari beberapa variabel independen (Stres Kerja *Work Family Conflict*, dan Lingkungan Kerja). Berikut tabel model summary :

Gambar 3.9 : *Tabel Model Summary untuk R Square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.489	3.676

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Dari gambar 3.9 di atas menunjukkan nilai R² atau R square sebesar 0,500. Nilai ini mengindikasikan bahwa kontribusi dari variabel Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Lingkungan kerja terhadap hasil penelitian adalah sebesar 50%. Sisanya yakni kontribusi variabel-variabel lain diluar penelitian ini sebesar 50%.

Uji Korelasi Berganda

Gambar 3.10 : *Tabel Model Summary untuk R*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 ^a	.500	.489	3.676	1.695

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Nilai korelasi berganda menunjukkan 0,707 atau 70,7% yang artinya keeratan hubungan variabel independen dan variabel dependen 70,7% yang artinya R tabel tersebut dikatakan positif menandakan bahwa adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah model statistic yang digunakan untuk menemukan hubungan antara dua atau lebih variabel independen (Stres Kerja, *Work Family Conflict*, dan Lingkungan Kerja) juga satu variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Gambar 3.11 : *Tabel Koefisien untuk Persamaan Regresi Linear*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	30.628	4.517		6.780	.000
Stres Kerja (X1)	-.298	.038	-.535	-7.931	.000
Work Family Conflict (X2)	.018	.064	.019	.285	.776
Lingkungan Kerja (X3)	.488	.092	.349	5.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Dari gambar 3.11 di atas dibuat persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 30,628 - 0,298X_1 + 0,18X_2 + 0,488x_3 + e$$

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 30,628 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka nilai variabel dependen bernilai 30,628.
2. Koefisien regresi variabel stres kerja (X1) sebesar -0,298 bernilai negatif (-) maka menyatakan adanya pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan secara berlawanan atau negatif. Jika stres kerja semakin naik maka dapat menurunkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel *work family conflict* sebesar 0,18 bernilai (+) maka menyatakan jika variabel *work family conflict* meningkat maka variabel kinerja karyawan juga meningkat.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,488 bernilai (+) maka menyatakan jika variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan juga meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2013) pada [27] uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan cocok atau tidak. Dengan ketentuan jika nilai signifikan $F < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Gambar 3.12 : *Tabel Anova untuk Uji Simultan*

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1746.002	3	582.001	43.072	.000 ^b
	Residual	1743.096	129	13.512		
	Total	3489.098	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Family Conflict (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Berdasarkan gambar 3.12, diperoleh nilai F hitung sebesar 43,072 dengan $df = n - k - 1$ dengan keterangan $n =$ jumlah responden, $k =$ jumlah variabel independen, berarti $df = 133 - 3 - 1 = 129$ dengan nilai F tabel 2,67. Maka $43,072 > 2,67$ dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05. Dari hasil berikut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2013) pada [27] Uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial (individual) dalam menjelaskan variasi variabel independen. Dengan ketentuan uji dari nilai signifikan $<0,05$ serta $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel stres kerja, *work family conflict*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 3.13 : Tabel Koefisien untuk Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	30.628	4.517		6.780	.000
Stres Kerja (X1)	-.298	.038	-.535	-7.931	.000
Work Family Conflict (X2)	.018	.064	.019	.285	.776
Lingkungan Kerja (X3)	.488	.092	.349	5.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS 25. Diolah 2023

Berdasarkan uji-t menghasilkan bahwa apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis penelitian diterima serta jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, t_{tabel} didapat dari $df = n - k - 1$ dengan $df = 133 - 3 - 1 = 129$, t_{tabel} statistik 129 adalah 1,656.

Sesuai dengan tabel coefficient (uji t) di atas diperoleh penjelasan hipotesis pertama hingga hipotesis ketiga yaitu :

1. Hipotesis Pertama : Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan kearah negatif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Stres Kerja (X1) menunjukkan pengaruh negatif sebesar -7,931 karena $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yakni $-7,931 < -1,656$. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau $<0,05$. Pengaruh stres kerja adalah -0,298 yang artinya stres kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan turun secara rata-rata 0,298. Dapat disimpulkan bahwa apabila Stres Kerja meningkat maka Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mengalami penurunan.
2. Hipotesis Kedua : *Work Family Conflict* tidak memiliki pengaruh secara signifikan dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $0,285 < 1,656$ dengan nilai signifikan $0,776 > 0,05$. Pengaruh *Work Family Conflict* yakni 0,018 yang artinya ketika *Work Family Conflict* meningkat satu-satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan naik secara rata-rata 0,018, tetapi pengaruh pada *Work Family Conflict* ini tidak kuat. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel *Work Family Conflict* dengan Kinerja Karyawan.
3. Hipotesis Ketiga : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif sebesar 5,037 yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,037 > 1,656$ dengan nilai signifikan 0,000 atau $<0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat diterima karena menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh pada Lingkungan kerja adalah 0,488 yang mana Lingkungan Kerja merupakan variabel pengaruh paling kuat yang artinya ketika Lingkungan Kerja meningkat satu-satuan maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan naik secara rata-rata sebesar 0,488. Ini menunjukkan bahwasannya ada hubungan searah antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya Lingkungan Kerja yang baik dari segi fisik maupun non fisik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

B. Pembahasan

Penelitian ini memiliki empat hipotesis yaitu pertama, terdapat pengaruh kearah negatif terhadap kinerja karyawan, kedua, terdapat pengaruh tidak signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan yang artinya tidak ada pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, ketiga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan keempat terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen stres kerja, *work family conflict*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Deskripsi dan Analisis Stres Kerja, *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan regresi berganda meneliti tiga variabel independen dengan dipengaruhi satu variabel dependen. Tiga variabel independen tersebut yakni Stres Kerja (X1), *Work Family Conflict* (X2), Lingkungan Kerja (X3). Serta satu variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y). Pada Stres Kerja indikator merasa bosan memiliki kontribusi nilai paling tinggi terhadap terjadinya stres kerja. Kemudian untuk indikator pelupa memiliki kontribusi nilai paling rendah terhadap terjadinya stres kerja pada karyawan PT. X. Kemudian pada indikator *Work Family Conflict* adanya konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga memiliki kontribusi nilai paling tinggi. Serta indikator adanya tuntutan peran memiliki kontribusi nilai paling rendah terhadap terjadinya *Work Family Conflict*. Pada Lingkungan kerja indikator pencahayaan di tempat kerja memiliki kontribusi nilai paling tinggi terhadap lingkungan kerja. Kemudian indikator hubungan yang baik dengan rekan kerja memiliki kontribusi nilai paling rendah terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] yang mana menyatakan deskriptif indikator variabel dapat menjabarkan mengenai jawaban hasil responden berupa indikator dengan nilai tertinggi serta indikator dengan nilai terendah, yang dapat dijadikan sebuah hasil jawaban responden atas instrumen penelitian.

Pada PT. X identitas responden menurut jenis kelamin memiliki hasil bahwasannya karyawan laki-laki lebih dominan dari pada karyawan wanita, untuk identitas responden menurut status pernikahan karyawan yang belum menikah lebih dominan dari karyawan yang sudah menikah, berdasarkan identitas responden menurut usia bahwasannya usia paling dominan adalah 21-30 tahun, serta pada identitas responden menurut status karyawan yang mana karyawan kontrak lebih dominan dari karyawan tetap, berdasarkan identitas responden menurut masa kerja yang mana masa kerja paling dominan dalam penelitian ini ialah 1-5 tahun. Sehingga disimpulkan bahwasannya deskripsi karakteristik responden dapat menjadi pendukung untuk hasil dan pembahasan pada penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] yang menyatakan bahwa deskriptif karakteristik responden dapat mendukung jawaban hasil dari analisis data yang sudah dilakukan.

2. Hipotesis 1 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian, terbukti bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan kearah negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya tingkat stres yang dirasakan pada karyawan PT. X dapat menurunkan kinerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja pada PT. X tidak berjalan dengan baik sehingga ketika stres kerja ini meningkat maka kinerja karyawan pada PT. X mengalami penurunan. Melalui hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat nilai yang tinggi pada indikator merasa bosan dengan pernyataan karyawan tersebut merasa mudah bosan ketika rekan kerjanya kurang berinteraksi. Dalam penerapannya, stres kerja pada PT. X ini dituntut untuk mencapai target hasil produksi dan mencapai hasil kerja yang baik, baik itu pada bagian kerja manapun dari proses produksi hingga pada kemasan, karyawan juga dipantau melalui cctv, hal ini membuat karyawan tertekan dan merasa was-was dalam bekerja, dan PT. X merupakan perusahaan yang bergerak pada industri makanan sehingga kebersihan produksi selalu dijaga, itu menjadikan interaksi antar karyawan hanya mengenai pekerjaan. Sebagai hasilnya, karyawan mudah merasa bosan karena interaksi antar karyawan terbatas sehingga karyawan mengalami stres ketika bekerja ini mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan pada PT. X.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi pada karyawan pada keadaan tegang, sehingga mempengaruhi emosi, serta proses berfikir. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [25] bahwa stres kerja berpengaruh signifikan kearah negatif pada karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] bahwasannya stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta. Serta hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] bahwa hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang artinya pengelolaan stres pada penelitian yang dilakukan oleh [3] sudah sangat baik. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini ialah bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. X dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis 2 : Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian, terbukti bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sekalipun karyawan pada PT. X memiliki tuntutan tugas yang tinggi namun karyawan PT. X tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka tidak dapat memenuhi peran di dalam keluarga. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X dapat mengelola *work family conflict* dengan baik, sehingga tidak mempengaruhi kerjanya. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan PT. X dapat

mensejajarkan kesibukannya sebagai karyawan dalam bekerja dengan tanggung jawabnya terhadap keluarga. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat nilai tinggi pada indikator konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga dengan pernyataan keluarga berharap waktu libur digunakan untuk berkumpul bersama keluarga tetapi perusahaan juga berharap untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. X dapat menyeimbangkan bahwasannya sebagai karyawan harus memiliki suatu komitmen pada perusahaannya serta dapat seimbang dengan tanggung jawabnya terhadap keluarganya.

Berdasarkan identitas responden status pernikahan yang belum menikah lebih banyak dari pada status karyawan yang sudah menikah sehingga *work family conflict* ini tidak dirasakan oleh karyawan pada PT.X karena karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah memiliki beban yang berbeda terhadap komitmen dan tanggung jawab. Begitu juga dengan hasil identitas usia responden kebanyakan berumur 21-30 sehingga pada usia ini karyawan PT. X tidak merasakan *work family conflict*. Dalam penerapannya, *work family conflict* pada PT. X ini komitmen pada perusahaan dan tanggung jawab terhadap keluarga tidak begitu dirasakan oleh karyawan. Sebagai hasilnya, karyawan tidak merasakan terjadinya konflik komitmen terhadap perusahaan dengan konflik tanggung jawab terhadap keluarganya karena rata-rata responden pada karyawan PT. X belum menikah sehingga *work family conflict* ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work Family Conflict* merupakan suatu bentuk peran yang mana tuntutan dari perusahaan dengan keluarga tidak berjalan seimbang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada penelitian [12] menyatakan bahwasannya *work family conflict* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih. Serta penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] menunjukkan bahwa hasil penelitiannya yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintan. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini bahwa *work family conflict* tidak terlalu dirasakan oleh karyawan PT. X.

4. Hipotesis 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian, terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman, aman dan baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [28], yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. X yang artinya lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [23] bahwa lingkungan kerja tidak mendapat pengaruh terhadap kinerja pada guru di Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah, meski tidak terdapat pengaruh tetapi lingkungan kerja yang kurang dapat dipandang menjadi sesuatu yang tidak baik. Kesimpulannya yang didapat dari hasil penelitian ini ialah bahwa lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. X sudah sangat baik. Melalui hasil kuesioner menunjukkan bahwasannya indikator yang memiliki nilai paling tinggi ada pada indikator pencayaan di tempat kerja dengan pernyataan pencahayaan di tempat kerja sudah membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang artinya pencahayaan pada tempat kerja di PT. X dapat menjadikan hasil kerja yang baik, maka dari itu pencayaan di tempat kerja sangat membantu dalam jalannya suatu pekerjaan yang dilakukan.

Dalam penerapannya, lingkungan kerja PT. X relatif aman dan nyaman, hubungan antar rekan kerja serta atasan berjalan harmonis, serta tersedianya fasilitas membuat karyawan giat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal-hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta hubungan dengan rekan dan atasan berjalan dengan baik serta memberikan suasana yang positif akan mendorong karyawan semangat bekerja. Sebagai hasilnya, karyawan PT. X merasa nyaman dan aman ketika bekerja karena pencahayaan ditempat kerja sudah sangat baik sehingga lebih mudah bagi karyawan pada PT. X dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan Kerja merupakan segala aspek yang ada ditempat kerja seperti sarana dan prasarana serta hubungan dengan karyawan lainnya bisa berjalan selaras. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [28], yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. X yang artinya lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan

oleh [23] bahwa lingkungan kerja tidak didapat pengaruh terhadap kinerja pada guru di Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah, meski tidak terdapat pengaruh tetapi lingkungan kerja yang kurang dapat dipandang menjadi sesuatu yang tidak baik. Kesimpulannya yang didapat dari hasil penelitian ini ialah bahwa lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Hipotesis 4 : Pengaruh Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima yang menunjukkan variabel Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. Hal ini dapat diartikan bahwa jika karyawan PT. X mendapatkan pekerjaan yang menumpuk serta tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan stres dalam bekerja, begitu *work family conflict* yang tidak seimbang karena karyawan PT. X dituntut untuk tetap bertanggung jawab atas pekerjaannya dari segi lain karyawan PT. X tetap harus memperhatikan keluarganya, serta lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak nyaman juga tidak mendukung untuk menjalankan aktifitasnya dengan baik maka karyawan PT. X akan mengalami penurunan kinerja. Dan sebaliknya apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik, *work family conflict* dapat disejajarkan dengan adanya tuntutan dari kedua peran yakni peran sebagai pekerja serta peran di dalam keluarga, serta lingkungan kerja yang aman, nyaman dan baik dari segi fisik maupun nonfisik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan PT. X juga meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [29] bahwasannya lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

VII. SIMPULAN

A. Simpulan

Stres Kerja berpengaruh signifikan kearah negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. Artinya karyawan yang merasakan stres pada saat bekerja maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mengalami penurunan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [25] bahwa stres kerja berpengaruh signifikan kearah negatif pada karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

Work Family Conflict berpengaruh tidak signifikan atau bisa disimpulkan tidak ada pengaruh *work family conflict* yang terjadi pada karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Artinya tidak terdapat pengaruh apabila terjadi ketidakseimbangan dalam tuntutan peran di perusahaan maupun keluarga terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja aman dan nyaman dari segi fisik seperti fasilitas yang baik atau nonfisik seperti hubungan antar karyawan berjalan harmonis maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [28], yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [29] bahwasannya lingkungan kerja, stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni :

1. Pimpinan diharapkan dapat mengelola stres kerja dengan baik agar nantinya kinerja karyawan dapat meningkat. Dapat memberikan penghargaan atas kerja kerasnya ketika bekerja selain itu dapat memfasilitasi pengembangan skill karyawan agar semakin fokus dalam pekerjaannya. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan dapat berjalan dengan optimal.
2. Setiap karyawan senantiasa dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap apa yang dikerjakan.
3. Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah keterbaruan variabel bebas lebih inovatif serta menambah variabel intervening.

4. Disarankan untuk peneliti lain untuk menggunakan mixed methods dalam penelitian mereka. Dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif, peneliti lain dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
5. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 133 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam penyebaran hingga pengumpulan jawaban responden pada penelitian ini memakan waktu cukup lama dikarenakan harus menunggu pergantian setiap bagian untuk mengisi kuesioner terutama pada bagian produksi.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih pada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Serta tak luput juga dukungan dari orang tua, keluarga rekan dan bantuan dari seluruh jajaran dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah membantu hingga terselesaikannya penelitian ini.

REFERENSI

- [1] A. Rozi, S. Rohaya, D. Sunarsi, and A. Affandi, "The Effect of Work Environment and Communication on Employee Performance in The Quality Control Section at The Decoration Department of PT Lung Cheong Brothers Industrial Kragilan Serang," *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 6, no. 2, pp. 429–435, 2023.
- [2] Sukrispiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pert. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2019.
- [3] R. Shafira Arifiani and A. Rumijati, "Working From Home: Does Impact to Work Stress and Performance? Readiness to Change as Moderating Variable," *J. Din. Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 19–29, 2022, [Online]. Available: <http://jdm.unnes.ac.id>
- [4] Y. . Prianggi, R. . Fatmawati, and Y. B. Kusuma, "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Araya Bangun Sarana," *J. Apl. Adm.*, vol. 25, no. 2, pp. 50–60, 2022, doi: 10.33752/bima.v2i3.166.
- [5] F. R. Putri and Y. N. Supriadi, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi," *J. Manaj. Motiv.*, vol. 18, no. 1, p. 10, 2022, doi: 10.29406/jmm.v18i1.3707.
- [6] Z. Basir, "Efek Transparansi Keuangan, Gaya Kepemimpinn, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Di Alfamidi Malengkeri," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 10, no. 1, pp. 92–103, 2023, doi: 10.37606/publik.v10i1.472.
- [7] Muhamad Ekhsan and B. Septian, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 11–18, 2020, doi: 10.37366/master.v1i1.25.
- [8] G. Putu and Dkk, "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap UD surya raditya negara," *J. Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 154–161, 2018, [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- [9] H. J. Steven and A. P. Prasetyo, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 5, no. 1, pp. 78–88, 2020, doi: 10.24912/jmk.v3i4.13433.
- [10] F. Cahya Sapitri and N. Dudija, "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor," *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 9, pp. 1336–1346, 2020, doi:

- 10.52160/ejmm.v4i9.459.
- [11] A. Y. Sari and W. Waryono, "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintan," *J. Pendidik. Dan Kel.*, vol. 11, no. 02, p. 250, 2020, doi: 10.24036/jpk/vol11-iss02/657.
- [12] A. Rayhana and N. Dudija, "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih) The Effect Of Work-Family Conflict And Job Stress Towards Employee Performance (Study On Female Employees Of Surya Asih Hospital," *e-Proceeding Manag.*, vol. 9, no. 3, pp. 1369–1376, 2022.
- [13] U. Fadhilah, "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 351–369, 2020, doi: 10.33752/bima.v2i3.166.
- [14] S. Eka and A. Sugiarto, "Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 47–66, 2022, doi: 10.33603/jibm.v6i1.6781.
- [15] A. Y. Putri and L. Mani, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta," *Dyn. Manag. J.*, vol. 7, no. 1, p. 89, 2023, doi: 10.31000/dmj.v7i1.7580.
- [16] A. Afandi and H. Ubaidillah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Menengah Atas," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, pp. 1–31, 2020.
- [17] P. Parlinda and H. Ubaidillah, "The Effect of Job Training, Work Motivation, and Work Environment on Employee Work Productivity on Contractors," *Acad. Open*, vol. 8, pp. 1–15, 2023, doi: 10.21070/acopen.8.2023.3964.
- [18] E. Hermawan, "Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 3, no. 4, pp. 372–380, 2022.
- [19] Y. Valendra, S. Agung, and M. A. Firdaus, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 514–526, 2019, doi: 10.32832/manager.v2i4.3798.
- [20] M. Kuswinarno and N. Indirawati, "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan)," *Eco-Entrepreneurship*, vol. 7, no. 1, pp. 1–33, 2021.
- [21] H. S. Nababan, R. Simanjuntak, and D. S. P. Pane, "Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organsisasi," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 9, no. 1, pp. 9–17, 2022, doi: 10.26905/jbm.v9i1.6902.
- [22] M. Dawam and I. T. Setiawan, "Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik)," *Ecobisma (Jurnal Ekon. Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 9, no. 1, pp. 76–87, 2022, doi: 10.36987/ecobi.v9i1.2134.
- [23] D. Ravensky, M. Bukhori, and T. A. Karnawati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah," *J. Pendidik. Dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 2, pp. 373–390, 2023.
- [24] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 23rd ed. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [25] Sulastri and Onsardi, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manag. Bussines*, vol. 2, no. 1, pp. 83–98, 2020, [Online].
- [26] A. Minarika, R. S. Purwanti, and A. Muhidin, "Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan," *Bus. Manag. Entreprerush. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2020.
- [27] D. Damayanti, "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Niat Keluar dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Kota Magelang)," *Pros. 2nd Bus. Econ. Conf. Util. Mod. Technol.*, pp. 482–504, 2019.
- [28] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- [29] A. F. Jayanti and R. T. Hardaningtyas, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Puskesmas Dinoyo)," *Riset, J. Prodi, Manaj. Fak. Manaj. Unisma, Bisnis*, vol. 12, no. 02, 2023.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.