

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XX

Pradhana Arief Syahputra¹, Achmad Fauzi², Murti Wijayanti³,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Pradhana Arief Syahputra pradhanasyahputra00@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: lingkungan kerja, stres kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan

Received : 25, Jan

Revised : 01, Feb

Accepted: 09, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini digunakan untuk mengukur hubungan lingkungan kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. XX. Pada penelitian ini populasi pada PT. XX sebanyak 98 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen, nilai *R-square* variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,383. Nilai *f-square* pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,353 yang diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,014 yang diartikan bahwa stres kerja memiliki dampak yang kecil terhadap kinerja karyawan, konflik kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,000 yang diartikan bahwa konflik kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada uji hipotesis atau *p – value* pada variabel lingkungan kerja ($0,000 < 0,05$) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan, stres kerja ($0,423 > 0,05$) stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, konflik kerja ($0,069 > 0,05$) konflik kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik sebab terbukti sangat penting fungsinya, dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Perusahaan menuntut agar para karyawannya bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh dengan kemampuan yang mereka miliki, tanpa kinerja yang baik setiap orang akan susah mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kinerja seorang karyawan akan menurun apabila lingkungan kerja yang mereka tempati tidak membuat nyaman, serta banyaknya tuntutan dari perusahaan dan tingkat stress yang berlebihan serta banyaknya konflik antar karyawan. Bahkan sebaliknya, perusahaan dapat memberikan hal positif maka kinerja seorang karyawan akan meningkat. Sumber daya manusia artinya aset utama serta memiliki tugas penting pada suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan pembangunan serta faktor yang signifikan dalam kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pola pikir, perasaan, serta keinginan sehingga dapat diterapkan dalam lingkungan perusahaan.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan

organisasi dapat dilihat dari salah satunya adalah kontribusi kinerja karyawan, namun adapun faktor yang dapat mempengaruhi kontribusi dari kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja, stress kerja dan konflik.

Kinerja karyawan merupakan kewajiban dari hubungan antara keahlian, motivasi, dan peluang, Kinerja yang optimal adalah keinginan semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan ada juga beberapa yang memperlihatkan kinerjanya yang kurang optimal hal tersebut harus diperbaiki, agar menjadi lebih baik (Wijayanti & Agustin, 2023).

Terdapat faktor-faktor yang harus di perhatikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan menurut antara lain : 1. Kemampuan, baik dari kepribadian ataupun minat bakat, 2. Kejelasan peran seseorang pekerja sehingga karyawan dapat mengetahui tugas yang diberikan kepadanya, 3. Motivasi, dengan motivasi akan membentuk pola pikir yang baik kepada karyawan, 4. Kompetensi, kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, 5. Fasilitas kerja, merupakan alat pendukung untuk mempermudah pekerjaan karyawan, 6. Budaya kerja, perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif akan menjadi kesuksesan pada perusahaan, 7. Kepemimpinan, perlakuan seorang atasan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan dalam pekerjaannya, 8. Disiplin, aturan yang dibuat oleh perusahaan agar para karyawan dapat mengikuti peraturan yang ditetapkan, agar mencapai tujuan secara bersama sama – sama (Karollah et al., 2021).

Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat, baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh salah satu staf pada PT. XX Terdapat permasalahan seperti ketatnya persaingan antar kelompok dan beban kerja yang tidak masuk akal sehingga menurunkan kinerja pegawai. terdapat perbedaan antara kantor *head office* dan kantor cabang. Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja berikut yang meliputi 31 responden karyawan PT. XX dapat dilihat bahwa hasilnya cukup baik. Setelah mengetahui pada PT. XX secara keseluruhan hampir sesuai dengan yang diharapkan. PT. XX menyadari bahwa berpengaruh-nya kinerja karyawan yang ditujukan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan.

No	Variabel Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Apakah anda menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan pada hari itu	25	80,60%	6	19,40%
2.	Apakah anda menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan	31	100%	0	0
3.	Apakah anda mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan	31	100%	0	0
4.	Apakah anda berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan	27	87,10%	4	12,90%
5.	Apakah anda melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.	31	100%	0	0

Sumber : Data Diolah (2024)

Para karyawan PT. XX dituntut untuk memenuhi kriteria dan pencapaian kerja yang diharapkan untuk kemajuan bersama. Dengan fenomena yang terjadi di PT. XX terkait kinerja karyawan adalah adanya beberapa karyawan masih tidak mengikuti aturan yang berlaku, sehingga menjadikan kurangnya produktifitas di dalam kinerja karyawan dan terdapat beberapa karyawan tidak berhubungan baik dengan para karyawan lainnya, baik secara vertikal ataupun horizontal, sehingga kurangnya kerjasama antar karyawan.

lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rosminah, 2021). Lingkungan kerja mengacu pada semua sisi yang memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja dan telah berhasil mempengaruhi dimana satu atau lebih individu (kelompok) terlibat dalam kegiatannya (Wijayanti & Agustin, 2023).

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Purba, 2019).

Konflik kerja yang menjadi pengaruh dalam berkembangnya tenaga kerja. Dalam suatu organisasi, hasil kerja individu dan kelompok pekerja saling bergantung dengan pekerjaan pihak lain. Ketika konflik muncul di dalam suatu organisasi, penyebabnya selalu ditentukan oleh komunikasi Itu tidak baik. Permasalahan dapat berupa pertengkaran, adanya ketegangan, atau munculnya kesulitan-kesulitan lain antara dua pihak atau lebih. Permasalahan yang sering terjadi dapat mengakibatkan perdebatan atau pertengkaran sesama karyawan, hingga kepada tahap dimana pihak-pihak yang terlibat memandang satu sama lain menjadi penghalang dan pengganggu tercapainya

kebutuhan serta tujuan masing-masing (Rahman, 2023). Konflik kerja akan menjadi pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi dengan adanya kesalahpahaman antar pegawai yang kadang terjadi dalam instansi tersebut karena perbedaan pola pikir para pemimpin karyawan dan selalu menganggap bahwa dirinya paling benar (Panggabean et al., 2019).

Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa disetiap perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, stress kerja dan konflik kerja. Agar karyawan memiliki kepuasan tersendiri ketika faktor tersebut dapat diperhatikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya, diperlukan adanya penelitian lebih menyeluruh dengan mengambil masalah tentang: "Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Stress kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XX".

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja dapat mempengaruhi semua kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang diterapkan oleh para karyawan maka akan membantu perkembangan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan pengalaman dan kemampuan, serta kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Fauzi. et al., 2023). Suatu kinerja sangat berarti, baik perilaku dan hasil perilaku yang berasal dari pegawai dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak bukan hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil mereka baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil (Rahman, 2023). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya untuk menyelesaikan suatu tugas dan diharapkan karyawan tersebut dapat bertanggung jawab diberikan oleh perusahaan.

Indikator yang mempengaruhi kinerja menurut (Puspitasari et al., 2020) terdiri dari:

- a. Kualitas kerja, Kerapihan, ketelitian, keterkaitan antara hasil kerja dan tidak mengabaikan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang berkualitas memungkinkan karyawan terhindar dari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, Menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan untuk efisiensi dan efektivitas, sesuai tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab, Hal ini menunjukkan sejauh mana pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya serta sarana dan prasarana yang digunakannya, serta menunjukkan perilaku kerja sehari-hari.

- d. Kerjasama Kesiapan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif, Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari dan segala sesuatu baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Sedayu, 2021). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Pima, 2020). Lingkungan kerja adalah suatu fasilitas, baik fisik, sosial, atau virtual, dalam suatu organisasi atau perusahaan yang membantu karyawan dan perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya. (Yonata & Sugandha, 2021). Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa lingkungan kerja yaitu tempat/wadah seseorang karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja lainnya menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) adalah : Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan.

Stres Kerja

Selain lingkungan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan stres kerja yang dialami karyawannya, karena stres kerja juga berdampak negatif terhadap kondisi psikologis dan biologis yang mungkin dialami setiap karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa stres saat menghadapi atau menjalankan pekerjaannya. Stres akibat pekerjaan ini diwujudkan dalam gejala seperti perasaan tidak stabil, rasa tidak nyaman, keinginan untuk menyendiri, sulit tidur, ketidakmampuan untuk rileks, cemas, gugup, mudah tersinggung, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan. (Yonata & Sugandha, 2021). Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai, kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran (Mijaya et al., 2023).

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap salah satu karyawan terdapat beberapa masalah yang terlihat dari perusahaan yaitu lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan terlalu kaku dan kurang fleksibel ditambah dengan beban kerja yang cukup berat. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan terlalu kaku dan kurang fleksibel, serta beban kerja yang relatif tinggi. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dan stres dalam bekerja. Situasi seperti ini tentu menimbulkan stres pada karyawan

(Handayani & Daulay, 2021). Berdasarkan dari uraian dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang terjadi yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam tempat kerja, serta banyaknya tuntutan yang berlebihan sehingga memupuk beban yang tidak disepakati diawal kontrak.

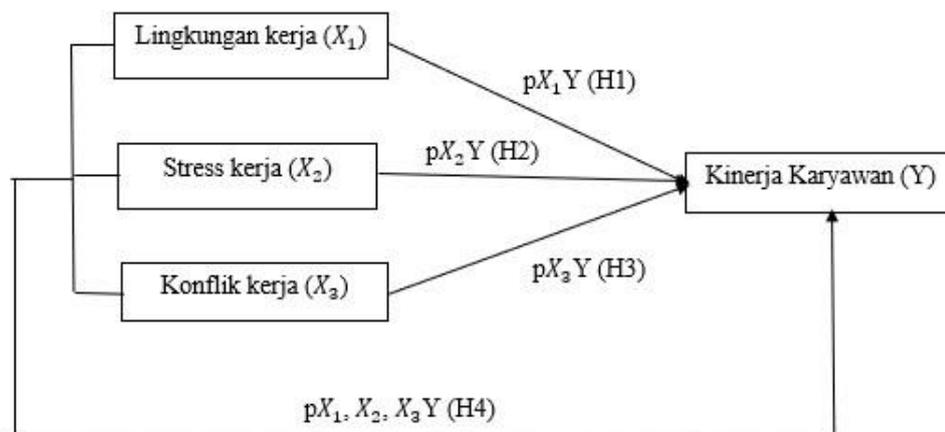
Indikator stress kerja terhadap kinerja karyawan menurut (Lestari & dkk, 2020) yaitu : tekanan, ketidakcocokan dengan karyawan lain, pekerjaan yang bahaya, beban kerja, target, harapan perusahaan yang tinggi.

Konflik Kerja

Konflik Kerja adalah persaingan dalam suatu organisasi dapat timbul dari perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan, perbedaan pendapat antar departemen atau unit kerja, persaingan manajer, atau konflik posisi atau wewenang.(Hafsah et al., 2023). Bahwa konflik kerja adalah Ketidakcocokan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau bisnis yang memiliki status, tujuan, atau nilai berbeda sehingga perlu berbagi sumber daya yang terbatas (Fauziyah & Putra, 2023). Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah suatu keadaan yang terjadi akibat terdapat perbedaan persepsi dan prefensi terhadap suatu kejadian kemudian diaplikasikan dalam bentuk pertentangan, pedebatan, hingga perkelahian antara sesama karyawan ataupun dengan atasan. Selain itu, persaingan yang tidak sehat sesama karyawan, perbedaan pendapat dan pola pikir sehingga menimbulkan terjadinya konflik kerja.

Indikator konflik kerja menurut (Syuhada & Amelia, 2021) yaitu : percekocan atau perdebatan (kontroversi), ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam pekerjaan, Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Diduga Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Diduga Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Diduga Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Melakukan metode penelitian kuantitatif hakikatnya melakukan pengamatan terhadap fakta (fenomena) yang terjadi pada perusahaan/organisasi, melakukan identifikasi masalah, serta berusaha mengumpulkan data baik kajian teoritis dengan mengkaji literatur maupun kajian secara empiris dengan melakukan pengamatan di lapangan untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang terjadi (Sugiyono, 2013). Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah cross-sectional kuantitatif yang merupakan penelitian dengan melihat hubungan atau korelasi sebab akibat sekaligus dalam waktu tertentu, dengan analisa menggunakan proses statistik (Pandoyo, 2018). Dari perhitungan rumus *Slovin* dengan tingkat kepercayaan 95% jumlah sampel di dapat 98 responden dari 130 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan Random sampling. Teknik yang berikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sampel. Penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0 dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji f-square, uji R-square dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian terdapat beberapa macam responden yang dikategorikan berdasarkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan lama bekerja, berdasarkan pendidikan terakhir.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presntase
Laki-laki	53	54,1%
Perempuan	45	45,9%
Total	98	100%

Sumber : Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan persentase responden jenis kelamin pada PT. XX. Memiliki karakteristik jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 54,1% atau sebanyak 53 responden dikarenakan pada PT. XX yang berdiri pada perusahaan industri air mineral dalam kemasan dan indusril lainnya sehingga dibutuhkan tenaga laki - laki yang cukup banyak sedangkan perempuan hanya 45,9% atau 45 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa yang mendominasi adalah berjenis kelamin laki - laki. Hal ini

dikarenakan pada perusahaan membutuhkan tenaga yang kuat sehingga laki - laki sangat dibutuhkan.

Berdasarkan Usia

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	68	69,4%
30-40	16	16,3%
40-50	7	7,1%
50>	7	7,1%
Total	98	100%

Sumber : Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat karakteristik responden karyawan PT. XX yang paling banyak adalah usia 20 sampai 30 tahun berjumlah 68 responden dikarenakan pada PT. XX memerlukan tenaga kerja yang masih produktif dan mempunyai tenaga yang kuat agar produksi dapat maksimal.

Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-2 Tahun	46	46,9%
3-4 Tahun	23	23,5%
5-10 Tahun	22	22,4%
>10	7	7,1%
Total	98	100%

Sumber : Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persentase karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada PT. XX. Karyawan PT. XX paling banyak sudah bekerja selama 1 sampai 2 tahun yaitu 46 responden dengan persentase 46,9% dapat dilihat dari persentase karakteristik tersebut dapat dinyatakan bahwa PT. XX memerlukan karyawan yang masih produktif sehingga banyak karyawan pada perusahaan tersebut masih sangat singkat pengalaman bekerja pada perusahaan tersebut. Sedangkan persentase karakteristik pada 3-4 tahun terdapat 23 responden atau 23,5%, 5-10 tahun terdapat 22 responden atau 22,4% dan lebih dari 10 tahun terdapat 7 responden atau 7,1%. Sedangkan karyawan yang lebih lama bekerja hanya beberapa responden saja yang memungkinkan hanya berapa dibagian bagian penting dalam perusahaan.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

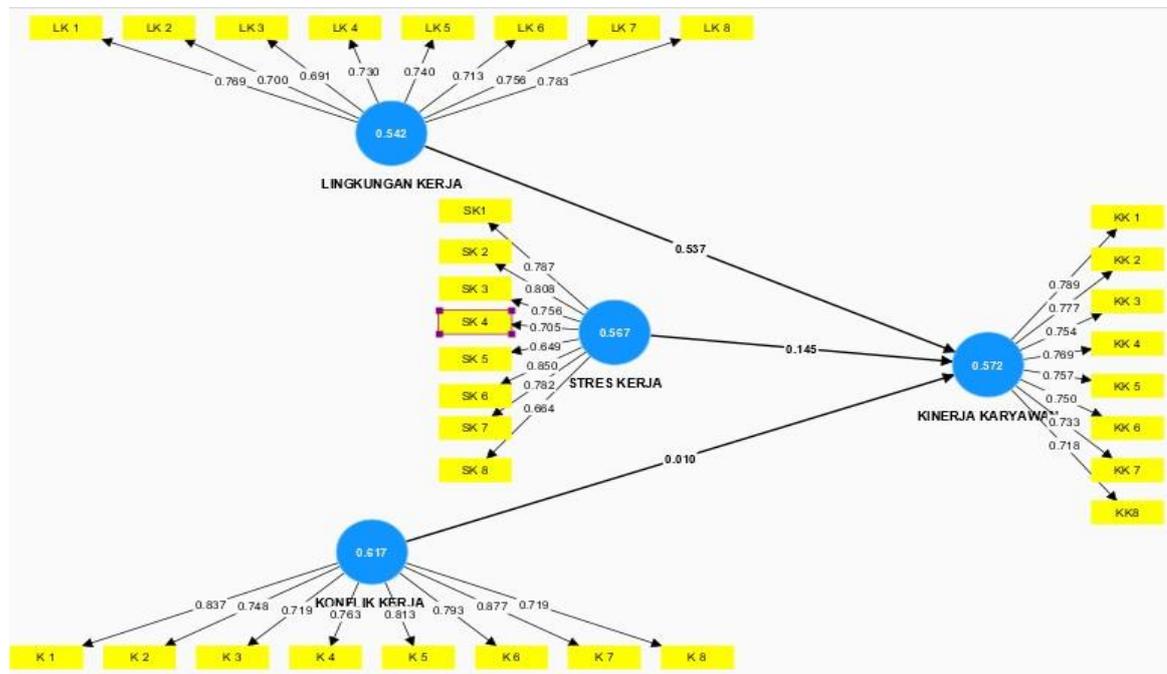
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	35	35,7%
D1-D3	18	18,4%
S1-S3	45	45,9%
Total	98	100%

Sumber : Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa persentase karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT. XX. Karyawan memiliki pendidikan terakhir yaitu S1-S3 sebanyak 45 orang dengan persentase 45,9%. Hal ini dikarenakan untuk mencapai SDM yang unggul diperlukannya syarat pendidikan minimal S1 - S3.

Outer Model



Gambar 1 Outer model penelitian

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2024

Outer Loading

Tabel 5, Outer Loading

Variabel	Outer Loading				Nilai Standar	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	LK 1	0,769			0,7	Valid
	LK 2	0,700			0,7	Tidak Valid
	LK 3	0,691			0,7	Tidak Valid
	LK 4	0,730			0,7	Valid
	LK 5	0,740			0,7	Valid
	LK 6	0,713			0,7	Valid
	LK 7	0,756			0,7	Valid
	LK 8	0,783			0,7	Valid
Stres Kerja	SK 1		0,787		0,7	Valid
	SK 2		0,808		0,7	Valid
	SK 3		0,756		0,7	Valid
	SK 4		0,705		0,7	Valid
	SK 5		0,649		0,7	Tidak Valid
	SK 6		0,850		0,7	Valid
	SK 7		0,782		0,7	Valid
	SK 8		0,664		0,7	Tidak Valid
Konflik Kerja	K 1			0,837	0,7	Valid
	K 2			0,748	0,7	Valid

	K 3			0.719		0,7	Valid
	K 4			0.763		0,7	Valid
	K 5			0.813		0,7	Valid
	K 6			0.793		0,7	Valid
	K 7			0.877		0,7	Valid
	K 8			0.719		0,7	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1				0.789	0,7	Valid
	KK 2				0.777	0,7	Valid
	KK 3				0.754	0,7	Valid
	KK 4				0.769	0,7	Valid
	KK 5				0.757	0,7	Valid
	KK 6				0.750	0,7	Valid
	KK 7				0.733	0,7	Valid
	KK 8				0.718	0,7	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0*, 2024

Berdasarkan tabel 5 telah disimpulkan dari 8 item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja bahwa terdapat 6 item pertanyaan yang valid, dari pertanyaan yang valid terdapat angka outer loading terbesar pada item LK 8 dengan outer loading 0,783 dengan pertanyaan (Penerangan bagi saya sangat bermanfaat dalam melakukan pekerjaan) sehingga para karyawan dapat berpengaruh dalam seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaannya dan terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid, dari pertanyaan yang tidak valid terdapat angka outer loading terkercil pada item LK 3 dengan outer loading 0,691 dengan pertanyaan (Suhu udara ruangan diruangan kerja saya tertata dengan baik sehingga menyenangkan untuk bekerja) Sehingga dapat dinyatakan tidak valid karena nilai outer loading $< 0,7$ karena syarat dari *Convergent Validity* harus lebih besar dari 0,7 (Fitri et al., 2023).

Telah disimpulkan dari 8 pertanyaan terdapat 6 item variabel stres kerja dari pertanyaan yang valid terdapat angka outer loading terbesar pada item SK 6 dengan outer loading 0,850 dengan pertanyaan (Promosi jabatan yang ada saat ini saya rasakan tidak sesuai dengan daftar urut kepangkatan (DUK) dan tidak sesuai dengan keahliannya) sehingga Nilai Outer Loading pada variabel stres kerja $> 0,7$ sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat convergent validity. Terdapat beberapa indikator yang tidak valid dalam indikator tersebut yang terdiri dari 8 item dan hanya 2 item yang tidak valid, dari pertanyaan yang tidak valid terdapat angka outer loading terkercil pada item SK 5 dengan outer loading 0,649 dengan pertanyaan (Saya tidak stress ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya) Sehingga dapat dinyatakan tidak valid karena nilai outer loading $< 0,7$ karena syarat dari *Convergent Validity* harus lebih besar dari 0,7 (Hasna'ni & Setiani, 2022).

Telah disimpulkan dari 8 pertanyaan dari variabel Konflik kerja dengan hasil outer loading terbesar adalah K 7 dengan nilai outer loading 0,877 dengan pertanyaan (Saya merasakan perbedaan tujuan antar karyawan), dengan pertanyaan K7 peneliti menyimpulkan terjadinya konflik karena terjadinya perbedaan tujuan serta pendapat sehingga konflik dengan karyawan lain dapat

terjadi. Nilai outer loading > 0,7 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity*.

Telah disimpulkan dari 8 pertanyaan dari variabel Konflik kerja dengan hasil outer loading terbesar adalah KK 1 dengan nilai outer loading 0,789 dengan pertanyaan (Saya selalu bekerja memenuhi target atau sesuai dengan kuantitas sebagaimana yang ditetapkan dalam standar kerja pegawai (SKP)), dengan nilai outer loading > 0,7 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity*.

Discriminant Validity

Metode Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT)

Tabel 6, Hasil Uji Discriminant Validity HTMT

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	KINERJA KARYAWAN	KONFLIK KERJA	LINGKUNGAN KERJA	STRES KERJA
KINERJA KARYAWAN				
KONFLIK KERJA	0.363			
LINGKUNGAN KERJA	0.647	0.514		
STRES KERJA	0.330	0.895	0.405	

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0, 2024*

Dapat dilihat dari hasil tabel 6 uji *discriminant validity* HTMT bahwa seluruh variabel lebih kecil dari < 0,90 sehingga *discriminant validity* HTMT dapat dinyatakan terpenuhi.

Uji Fornier Lecker

Tabel 7, Hasil Uji Discriminant Validity forner lecker

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	KINERJA KARYAWAN	KONFLIK KERJA	LINGKUNGAN KERJA	STRES KERJA
KINERJA KARYAWAN	0.756			
KONFLIK KERJA	0.385	0.785		
LINGKUNGAN KERJA	0.603	0.491	0.736	
STRES KERJA	0.379	0.770	0.422	0.753

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0, 2024*

Dapat dilihat dari tabel 7 uji *Discriminant Validity forner lecker* (KK 0,756), (K 0,785), (LK 0,736), (SK 0,753). Dapat dilihat bahwa nilai antara variabel > 0,7 sehingga *Discriminant Validity forner lecker* dapat dinyatakan valid.

Construct Reliability dan Validity

Composite Relibility

Tabel 8, Hasil Uji *Composite Reliability*

Construct reliability and validity - Overview	
	Composite reliability (rho_c)
KINERJA KARYAWAN	0.914
KONFLIK KERJA	0.928
LINGKUNGAN KERJA	0.904
STRES KERJA	0.912

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0*, 2024

Hasil Uji *Construct Reliability and Validity* pada *composite reliability* bahwa hasil item variabel kinerja karyawan ($0,914 > 0,7$), variabel konflik kerja ($0,928 > 0,7$), variabel lingkungan kerja ($0,904 > 0,7$), stres kerja ($0,912 > 0,7$). Bahwa *Construct Reliability and Validity* pada *composite reliability* dinyatakan telah memenuhi syarat.

Cronbach's Alpha

Tabel 8, Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Construct reliability and validity - Overview	
	Cronbach's alpha
KINERJA KARYAWAN	0.894
KONFLIK KERJA	0.914
LINGKUNGAN KERJA	0.880
STRES KERJA	0.903

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0*, 2024

Hasil Uji *Construct Reliability and Validity* pada *Cronbach's Alpha* bahwa hasil item variabel kinerja karyawan ($0,894 > 0,7$), variabel konflik kerja ($0,914 > 0,7$), variabel lingkungan kerja ($0,880 > 0,7$), stres kerja ($0,903 > 0,7$). Bahwa *Construct Reliability and Validity* dinyatakan telah memenuhi syarat.

Average Variant Extracted (AVE)

Tabel 9, Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan kerja	0.542
Stres Kerja	0.567
Konflik kerja	0.572
Kinerja Karyawan	0.617

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0*, 2024

Diketahui nilai AVE (*Average Variant Extracted*) semua variabel memiliki nilai $> 0,5$ terdiri dari lingkungan kerja ($0,542 > 0,5$), stres kerja ($0,567 > 0,5$), konflik kerja ($0,572 > 0,5$), kinerja karyawan ($0,617 > 0,5$). *Average Variant Extracted* (AVE) yang memiliki nilai item variabel dengan nilai tertinggi dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai item $0,617$. Demikian telah dinyatakan bahwa indikator dan variabelnya telah mencapai discriminant validity.

R – square

Tabel 10, Nilai R-Square

R-square - Overview	
	R-square
KINERJA KARYAWAN	0.383

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0*, 2024

Dapat diketahui bahwa nilai R-square variabel kinerja karyawan (Y) adalah $0,383$, nilai tersebut dapat dikatakan lemah menuju ke moderat, karena nilai R-square berada diantara $0,25$ dan $0,50$. Sedangkan standar pengukurang yaitu $0,75$ dengan demikian dapat diartikan bahawa kemampuan R-square tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kesalahan antara variabel lingkungan kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

f – square

Tabel 11, Nilai f-Square

f-square - Matrix	
	KINERJA KARYAWAN
KINERJA KARYAWAN	
KONFLIK KERJA	0.000
LINGKUNGAN KERJA	0.353
STRES KERJA	0.014

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0*, 2024

Lingkungan kerja, berdasarkan sajian tabel 11 diatas, diketahui nilai *f – square* pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,353$ yang diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja, berdasarkan sajian tabel 11 diatas, diketahui nilai *f – square* pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,014$ yang diartikan bahwa stres kerja memiliki dampak yang kecil terhadap kinerja karyawan (Hasna'ni & Setiani, 2022).

Konflik Kerja, berdasarkan sajian tabel 11 diatas, diketahui nilai $f - square$ pada variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,000 yang diartikan bahwa konflik kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan (Yasiri & Almanshur, 2022). Berikut grafik dari $f - square$.

HASIL

Pada tahap pengujian ini dilakukan melalui metode *bootstrapping* pada *Smart PLS 4.0*, dengan melihat t-statistics lebih besar dari t-tabel Hipotesis akan diterima, apabila t-statistics lebih kecil dari t-tabel maka hipotesis ditolak. Nilai t-tabel yaitu :

Tabel 12 Uji Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean ...	Standard deviation ...	T statistic...	P values
KONFLIK KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.010	0.040	0.147	0.069	0.945
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.537	0.527	0.145	3.707	0.000
STRES KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.145	0.142	0.181	0.801	0.423

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0*, 2024

Uji hipotesis untuk menguji besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja, konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai p value sebesar 0,000. Dikarenakan standar tingkat p value adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $3.707 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai original sampel sebesar 0,537 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin bagus,nyaman lingkungan kerjanya semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H_1) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,423. Dikarenakan standar tingkat p-value adalah $< 0,05$ ($0,423 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan (Hasna'ni & Setiani, 2022). Lalu berdasarkan t hitung 0,801 dan t tabel sebesar 1,96. Artinya t hitung $0,801 < 1,96$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai p-value sebesar 0.069. Dikarenakan standar tingkat p-value adalah $< 0,05$ ($0.069 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan (Yasiri & Almanshur, 2022). Lalu berdasarkan t hitung 0.069 dan t tabel sebesar 1,96. Artinya t hitung $0.069 < 1,96$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara lingkungan kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai R-square variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,383, nilai tersebut dapat dikatakan lemah menuju ke moderat, karena nilai R-square berada diantara 0,25 dan 0,50. Sedangkan standar pengukurang yaitu 0,75 dengan demikian dapat diartikan bahawa kemampuan R-square tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kesalahan antara variabel lingkungan kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. **Lingkungan Kerja**, Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. XX. Dikarenakan standar tingkat p value adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $3.707 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original sampel* sebesar 0,537 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin bagus, nyaman lingkungan kerjanya semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan.
2. **Stres Kerja**, Stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa stres kerja, dalam konteks PT. XX, mungkin dikelola dengan baik atau tidak cukup berat untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
3. **Konflik Kerja**, Konflik kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini bisa berarti bahwa konflik kerja yang terjadi di perusahaan mungkin tidak berdampak besar pada kinerja atau karyawan mungkin telah menemukan cara untuk mengelola konflik tersebut secara efektif.
4. **Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan** : Variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,383, nilai tersebut dapat

dikatakan lemah menuju ke moderat, karena nilai R-square berada diantara 0,25 dan 0,50. Sedangkan standar pengukurang yaitu 0,75 dengan demikian dapat diartikan bahawa kemampuan R-square tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kesalahan antara variabel lingkungan kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan PT. XX, maka peneliti menyampaikan saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berdasarkan *p - value* memiliki nilai yang valid atau signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berdasarkan *p - value* memiliki nilai yang tidak valid atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik kerja berdasarkan *p - value* memiliki nilai tidak valid atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Berdasarkan lingkungan kerja, peneliti menyarankan kepada perusahaan agar trus mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja, serta melindungi para karyawan dari kecelakaan baik lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik.
- c) Berdasarkan stres kerja yang tidak valid atau tidak signifikan, peneliti menyarankan para pemimpin harus lebih berfokus mengatasi stres kerja terhadap para semua para karyawan, dan memberikan pekerjaan yang bermanfaat untuk kepentingan bersama ketimbang yang individu agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan semakin mudah dan mengurangi tingkat stres yang berlebihan karena beban kerja yang berlebihan.
- d) Berdasarkan konflik kerja yang tidak valid atau tidak signifikan, peneliti menyarankan agar pemimpin dapat menjadi contoh kepada para karyawan serta para pemimpin harus dapat merangkul kepada semua karyawannya sehingga menjaga komunikasi antara karyawan, agar tidak terjadi konflik antar karyawan yang berbeda bagian, sehingga konflik dapat diselesaikan. Para pemimpin juga harus dapat memberikan keputusan dan membuat keputusan apabila terjadi konflik antar karyawan yang tidak merugikan para karyawan ataupun perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan

lingkungan kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, mampu memberikan perubahan atas penelitian ini.

REFERENCES

- Fauzi. Ahmad, Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, R., Edi Nurdiansyah, R., & Pangestu, S. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 516–534. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1320>
- Fauziyah, N., & Putra, U. W. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SD ISLAM. 1(1), 45–54.
- Hafsah, K. Z., Gunawan, A., & Bangsa, U. P. (2023). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. 3(2).
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 544–548.
- Hasna'ni, H., & Setiani. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 111–119.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/632%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/632/411>
- Karollah, B., Zarman, N., Sijabat, F. N., & ... (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. ... *on Economic and ...*, 45(35).
<https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/140>
- Lestari, W. M., & dkk. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Pandoyo. (2018). *Desain Penelitian*.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129.
<https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.112>
- Pima, N. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)*.
- PURBA, E. (2019). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS. 6–33.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34.
<https://doi.org/10.24269/asset.v1i1.2555>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal*

- Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahman, M. A. (2023). □ *Yos Soedarso Economics Journal (Yej)* □. 5(2), 13–37.
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Sedayu, M. S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*. 26, 136–145.
- Sugiyono. (2013). *Buku Metode kuantitatif*.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Wijayanti, M., & Agustin, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 05(04), 12412–12427.
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kribet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(1), 102–115.
<https://doi.org/10.47927/jikb.v12i1.96>