

**THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, WORK STRESS, AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. DAEHAN GLOBAL CIMOHONG**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK ,STRES KERJA,DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
DAEHAN GLOBAL CIMOHONG**

Putrinda Aliyana Ashley¹, Mahben Jalil², Ira Maya Hapsari³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal^{1,2,3}
putrindaashley@gmail.com¹, jalilmahben@gmail.com², iramaya@upstegal.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) whether the physical work environment affects employee performance, 2) whether job stress affects employee performance, 3) whether organizational commitment affects employee performance, and 4) whether the physical work environment, job stress, and organizational commitment simultaneously affect employee performance at PT. Daehan Global Cimohong. This study is a quantitative study using primary data derived from a questionnaire with a Likert scale. The study population was all 1,200 employees in the production department of PT. Daehan Global Cimohong, with a sample of 100 employees. The analysis used multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that 1) the physical work environment partially affects employee performance, 2) job stress does not affect employee performance, and organizational commitment does affect employee performance at PT. Daehan Global Cimohong, and simultaneously, 3) the physical work environment, job stress, and 4) organizational commitment influence employee performance at PT. Daehan Global Cimohong.

Keywords: Physical Work Environment, Job Stress, Organizational Commitment, and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan 4) apakah lingkungan kerja fisik, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif menggunakan data primer yang berasal dari kuesioner dengan skala likert. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Daehan Global Cimohong bagian produksi berjumlah 1.200 karyawan, dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa secara parsial 1) lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong, dan 4) secara simultan lingkungan kerja fisik, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjalankan berbagai sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar berjalan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian paling penting dalam suatu organisasi (Apriliana et al., 2021). Maka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena manusia

secara perorangan memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Apabila salah dalam tata kelola pada aspek manusia akan dapat mempengaruhi keberhasilan tujuan semula yang digariskan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang memiliki peran penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas dalam perusahaan, jadi harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber

Daya Manusia (MSDM). Pengelolaan sumber daya manusia yang professional dengan perbedaan antar individu karyawan baik secara fisiologis maupun psikologis sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yaitu hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020).

Kinerja merupakan elemen penting perusahaan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kerja karyawan apakah mengalami kemajuan atau hanya berjalan ditempat selama kurun waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat bersumber dari internal maupun eksternal perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia, penelitian akan membahas kinerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) adalah segala alat perkakas dan bahan yang ada dan dihadapi di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan lingkungan kerja fisik yaitu segala keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik selain menjadi tempat di mana karyawan bekerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Saat karyawan bekerja pada lingkungan kerja yang baik, maka produktivitas, ide, dan kinerjanya dapat meningkat. Namun sebaliknya,

apabila lingkungan kerja fisik tidak baik atau tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik dapat menurun. Lingkungan kerja dalam organisasi maupun perusahaan mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran pekerjaan, jika lingkungan kerja itu baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Stres kerja juga merupakan masalah yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena bisa mengganggu kinerja karyawan. Stres merupakan hal umum yang biasa terjadi pada setiap individu, stres sendiri diartikan sebagai kondisi dimana merasakan tekanan hidup yang dirasa terlalu sulit bagi seseorang. Menurut Nusran (2019), stres yaitu suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Stres tidak muncul begitu saja namun stres memiliki sebab-sebab yaitu umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan individu, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2016). Stres sendiri bisa terjadi apabila seseorang tidak mampu memahami keterbatasan terhadap suatu hal. Keadaan ini bisa menghambat seseorang dalam kegiatan dan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja dalam perusahaan.

Stres kerja bisa dialami oleh setiap karyawan saat menghadapi pekerjaan dan bisa mengakibatkan perubahan tingkah laku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu mengakibatkan dampak buruk terhadap karyawan dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut bisa terlewat dan memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi berarti bahwa seorang karyawan setia pada organisasi

mereka, tinggal di sana, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak mau meninggalkannya (Yusuf & Syarif, 2018).

Komitmen organisasi sendiri secara umum merupakan suatu aturan atau ketentuan yang disetujui oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan komitmen organisasi merupakan sebuah persoalan yang tidak dapat dihindari dalam manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Ketiga hal tersebut sudah pasti sering terjadi, apalagi dalam suatu perusahaan yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada.

Di Kabupaten Brebes, saat ini banyak berdiri perusahaan-perusahaan baru, salah satunya adalah perusahaan garmen yaitu PT. Daehan Global. PT. Daehan Global adalah perusahaan garmen yang berdiri di Bogor sejak tahun 1996. Perusahaan Pakaian jadi ini memiliki pertumbuhan yang cukup pesat, hingga menjadi salah satu perusahaan yang terkemuka di Asia. Perusahaan ini memproduksi pakaian secara global untuk merek-merek ikonik di dunia. Pada beberapa tahun terakhir, perusahaan sudah mengalami pertumbuhan dengan sangat pesat. Pada tahun 2017, PT. Daehan Global memasuki kawasan industri Brebes dan membuka cabang yaitu dengan membangun pabrik garmen baru yang berlokasi di Jl. Raya Cimohong RT 003 RW 003 Desa Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes.

Berdasarkan studi pendahuluan dari hasil wawancara dengan salah satu karyawannya mengatakan bahwa PT. Daehan Global Cimohong mempunyai fasilitas pabrik yang modern dan dilengkapi teknologi terkini. Perusahaan

ini fokus pada produksi berkualitas tinggi dengan standar internasional dan juga dikenal dengan komitmennya terhadap kesejahteraan karyawan, dengan menyediakan berbagai fasilitas seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, kantin di dalam perusahaan, mesjid/musala, dan kos-kosan dekat dengan pabrik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa PT. Daehan Global Cimohong berusaha menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan memiliki komitmen terhadap kesejahteraan karyawan agar karyawannya tidak stres dalam bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi juga kepada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan wujud nyata prestasi yang direfleksikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas, fungsi dan perannya dalam sebuah kelembagaan atau organisasi (Abnur et al., 2023). Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020). Pada penelitian ini peneliti akan fokus membahas beberapa faktor kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan komitmen organisasi merupakan beberapa faktor kinerja karyawan yang sering ditemui dalam perusahaan. Ketiga faktor kinerja tersebut memiliki dampak positif dan negatif. Lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif mendorong semangat kerja sehingga prestasi dan produktivitas kerja dapat meningkat, sedangkan dampak negatifnya yaitu dapat menghambat perkembangan karier, produktivitas kerja menjadi menurun.

Dampak positif stres kerja yaitu bisa memotivasi diri untuk bekerja lebih

keras dan semakin meningkatnya produktivitas kerja, namun stres kerja juga memiliki dampak negatif yaitu penurunan produktivitas kerja, komitmen organisasi yang berkurang dan menimbulkan kemalasan untuk datang bekerja. Kemudian dampak positif komitmen organisasi sendiri yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan semakin tinggi atau kuat, memiliki keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut. Sedangkan perusahaan yang kerap kali mengabaikan bagaimana

mempertahankan komitmen karyawan karena terlalu fokus dalam mencapai tujuan perusahaan menyebabkan banyak karyawan yang memutuskan untuk *resign* dan beralih ke perusahaan lain. Hasil observasi awal yang dilakukan di PT. Daehan Global Cimohong bagian produksi, terdiri dari 20 line atau baris dan setiap barisnya diisi 65 karyawan dengan jumlah keseluruhan karyawan 1.200 orang. Dari data karyawan tersebut, yang memutuskan untuk *resign* tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan Resign pada Bagian Produksi Tahun 2024

No	Bulan	Resign	Persentase
1	Januari	101	8,42%
2	Pebruari	62	5,17%
3	Maret	49	4,08%
4	April	194	16,17%
5	Mei	171	14,25%
6	Juni	192	16,00%
7	Juli	185	15,42%
8	Agustus	138	11,5%
9	September	121	10,08%
10	Oktober	116	9,67%
11	November	119	9,92%
12	Desember	90	7,50%

Berdasarkan data di atas jumlah karyawan PT. Daehan Global Cimohong yang *resign* khususnya pada bagian produksi tahun 2024, pada bulan Januari sebanyak 8,42%, selama dua bulan mengalami penurunan yaitu di bulan Februari menjadi 5,17% dan 4,08% di bulan Maret. Namun pada bulan April jumlah karyawan *resign* meningkat kembali menjadi 16,17%, dan kembali mengalami penurunan pada bulan Mei sebesar 14,25%, kemudian bulan Juni naik kembali menjadi 16%. Mulai bulan Juli jumlah karyawan *resign* mengalami penurunan selama empat bulan yaitu bulan Juli sebanyak 15,42%, Agustus sebanyak 11,5%, September sebanyak 10,08% dan Oktober sebanyak 9,67%. Pada bulan November jumlah karyawan

resign kembali naik sedikit menjadi 9,92% dan di akhir tahun 2024 yaitu pada bulan Desember mengalami penurunan menjadi 7,5%.

Mencermati data tersebut di atas, jumlah karyawan *resign* di PT. Daehan Global Cimohong mengalami fluktuasi. Ketidakstabilan jumlah karyawan *resign* dari bulan ke bulan tersebut hal ini dapat disebabkan karena berbagai faktor seperti lingkungan kerja fisik tidak sehat, beban kerja berlebihan yang dapat menyebabkan stres kerja, ketidakcocokan dengan nilai-nilai perusahaan sehingga karyawan kurang memiliki komitmen organisasi. Kondisi-kondisi tersebut juga mempengaruhi kinerja yang kurang baik bagi karyawan. Hasil penelitian Swasti et al. (2024)

menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Akhiriani & Risal (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian tentang stres kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif, negatif, atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Khairullah et al. (2023), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang. Hasil penelitian Prihastuty & Yustini (2024), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Valencia (2024), menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terkait dengan penelitian tentang komitmen organisasi, hasil penelitian Wahyudi et al. (2022), komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Putra & Candana (2020), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Julindrastuti & Karyadi (2023), menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu terlihat masih terdapat *research gap*.

Mencermati hasil penelitian terdahulu, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang terjadi karena adanya bagian yang luput saat penelitian dilakukan. Peneliti menemukan *research gap* atau celah kosong dari penelitian

sebelumnya. *Research gap* adalah kondisi yang menunjukkan adanya inkonsistensi antara hasil penelitian dengan data pendukung. Mengingat salah satu aspek pokok dari manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global Cimohong”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan data yang digunakan menggunakan angka-angka yang berasal dari data responden dan jawaban dari kuesioner terkait variabel penelitian. Peneliti melakukan penelitian pada karyawan PT. Daehan Global Cimohong bagian produksi, terdiri dari 20 line atau baris dan setiap barisnya diisi 65 karyawan dengan jumlah keseluruhan karyawan 1.200 orang. Maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daehan Global Cimohong bagian produksi berjumlah 1.200 karyawan. Karena populasi menunjukkan jumlah yang terlalu besar dan peneliti memiliki keterbatasan waktu, tenaga dan keterbatasan dana, maka penelitian ini menggunakan sampel penelitian. Jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *insidental*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*insidental* bertemu dengan peneliti, maka dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Teknik yang dapat

digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi: kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai metode pokok, sedangkan dokumentasi sebagai metode bantu agar data yang diperoleh semakin valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menilai apakah variabel gangguan atau residual memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov; jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized Residual	
N	,0000000
Normal Parameters ^{a,b} <u>Mean</u>	,0000000
Std. Deviation	4,58381834
Most Extreme <u>Absolute</u>	,049
Differences <u>Positive</u>	,049
Negative	-,044
Test Statistic	,049
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

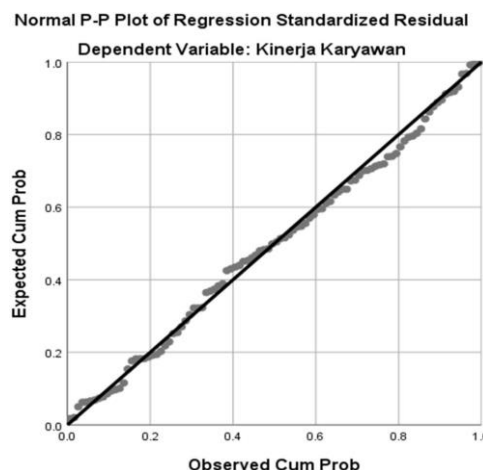
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini

berdistribusi normal. Untuk melihat normalitas *residual* juga dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram sebagai berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Titik Diagonal

Berdasarkan gambar P-P Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan pola penyebarannya mengikuti garis tersebut,

sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusinya bersifat normal. Gambar di atas mengindikasikan bahwa model

regresi dalam penelitian ini berlaku karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan memeriksa nilai VIF (Faktor Inflasi Varians). Apabila nilai VIF lebih besar dari 10, maka terdapat multikolonieritas.

Model regresi yang tidak mengalami multikolonieritas memiliki nilai VIF di bawah 0,1 atau hampir mencapai 1. Berdasarkan pengujian multikolonieritas, didapatkan hasil bahwa variabel X1 dan X2 tidak terpengaruh oleh multikolonieritas, yang ditunjukkan oleh nilai tolerance yang kurang dari 0,10 atau nilai VIF yang lebih dari 10.

Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Lingkungan Kerja Fisik	,757 1,322
	Stres Kerja	,746 1,340
	Komitmen Organisasi	,835 1,198

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

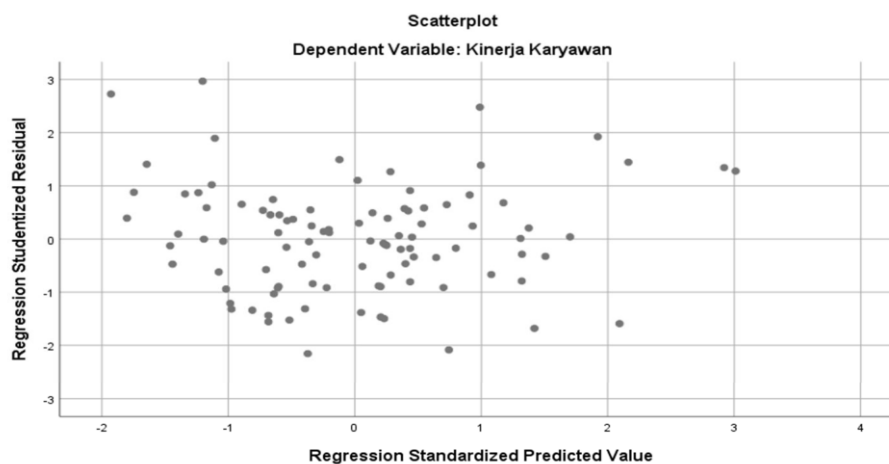
Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai *Tolerance* Variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,757, stres kerja sebesar 0,746 dan komitmen organisasi sebesar 0,835. Nilai *Toleransi* ketiga variabel tersebut lebih dari 0,10. Sedangkan nilai VIF Variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,322, stres kerja sebesar 1,340 dan komitmen organisasi sebesar 1,198. Nilai VIF ketiga variabel tersebut kurang dari 10. Jadi hasil tersebut tidak melebihi batas nilai *Tolerance* dan VIF yang diperkenankan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan

dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang efektif adalah homoskedastisitas, artinya tidak ada heteroskedastisitas. Dalam kajian ini, untuk menentukan adanya atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda, kita dapat melihat grafik scatterplot yang menunjukkan hubungan antara nilai prediksi dari variabel terikat, yaitu SRESID, dengan kesalahan residual yang dinyatakan dengan ZPRED.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari analisis grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik tersebut terdistribusi secara acak dan tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak terdapat kesamaan variasi dari error untuk semua pengamatan tiap variabel independen dalam model regresi tersebut. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi syarat untuk tidak adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan alat yang penting dalam penelitian dan analisis data untuk memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik didasarkan pada bukti statistik yang kuat. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah ada bukti yang cukup untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut bentuk umum persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,500	2,884	
	Lingkungan Kerja Fisik	,391	,090	,430
	Stres Kerja	-,027	,092	-,029
	Komitmen Organisasi	,215	,091	,224

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, diperoleh nilai *constant* sebesar 12,500, koefisien lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,391, koefisien stres kerja (X_2) sebesar -0,027, dan koefisien komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,215. Jadi persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 12,500 + 0,391X_1 - 0,027X_2 + 0,215X_3$. Persamaan dari model regresi linier berganda tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

1. Nilai Konstanta = 12,500, artinya apabila tidak ada lingkungan kerja fisik, stres kerja dan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan sebesar 12,500.

2. Koefisien $X_1 = 0,391$, artinya apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Koefisien $X_2 = -0,027$, artinya apabila stres kerja karyawan meningkat sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

4. Koefisien $X_3 = 0,215$, artinya apabila komitmen organisasi karyawan meningkat sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Statistik t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 memiliki pengaruh secara individu terhadap variabel dependen (Y). Adapun kriteria penerimaan hipotesis yaitu, jika nilai signifikansi t statistik $< 0,05$, maka

H_0 diterima, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi t statistik $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
Model		B		Beta
1	(Constant)	12,500	2,884	
	Lingkungan Kerja Fisik	,391	,090	,430
	Stres Kerja	-,027	,092	-,029
	Komitmen Organisasi	,215	,091	,224

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji t adalah:

1. Nilai sig. $X_1 = 0,000$. Hasil tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai sig. $X_2 = 0,772$. Hasil tersebut diketahui lebih besar dari 0,05 ($0,772 > 0,05$), artinya stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai sig. $X_3 = 0,020$. Hasil tersebut diketahui lebih besar dari 0,05 ($0,020$

$> 0,05$), artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Berikut hasil analisis uji statistik F dengan bantuan program SPSS.

Tabel 6. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828,028	3	276,009	12,738	,000 ^b
	Residual	2080,128	96	21,668		
	Total	2908,156	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0.000. Adapun kriteria pengujian menentukan bahwa jika nilai probabilitas (Sig) < 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian karena 0,000 < 0,05, artinya variabel independen lingkungan kerja fisik, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan lingkungan kerja fisik, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,262	4,654890

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,285 atau 28,5%. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi sebesar 28,5%. Sedangkan selebihnya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global Cimohong

Hasil penelitian untuk variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong. Jadi apabila lingkungan kerja fisik meningkat akan meningkatkan juga kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Swasti et al. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian Dewiyanti et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik

lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Implikasi hasil penelitian secara teoritis sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan bahan yang ada dan dihadapi di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan lingkungan kerja fisik yaitu segala keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Secara praktis manajemen PT. Daehan Global Cimohong dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah memperhatikan lingkungan kerja fisik, hal ini terbukti dari sebaran kuesioner tentang lingkungan fisik, rata-rata jawaban yaitu 38,69 termasuk dalam kategori baik. Lingkungan tempat kerja pada bagian produksi sudah cukup terang, penataan ruang kerja juga sudah baik dengan yaitu terdiri dari 20 line dan setiap line diisi dari 65 karyawan. Meskipun suara mesin di ruang kerja sedikit bising, namun udara di lingkungan kerja sehat dan bebas polusi

dan penataan perlengkapan kerja yang rapi dan nyaman.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global Cimohong

Hasil penelitian untuk variabel stres secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong. Meningkatnya stres kerja pada karyawan akan menurunkan kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariansy & Kumia (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Valencia (2024), menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017), stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis. Namun secara signifikan kondisi stres tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong.

Secara praktis stres kerja pada karyawan PT. Daehan Global Cimohong masih dalam kondisi yang wajar. Hal ini terlihat dari sebaran kuesioner tentang stres kerja, rata-rata jawaban yaitu 29,39 termasuk dalam kategori cukup. Umumnya karyawan merasa stres karena dihadapkan dengan sejumlah pekerjaan yang banyak, terkadang pimpinan memberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya dan karyawan masih merasa tegang dan gugup bahkan cemas atau takut saat berbicara atau dipanggil pimpinan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global Cimohong

Hasil penelitian untuk variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong. Apabila komitmen organisasi karyawan meningkat akan meningkatkan pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyudi et al. (2022), komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan pendapat Yusuf & Syarif (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi berarti bahwa seorang karyawan setia pada organisasi mereka, tinggal di sana, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak mau meninggalkan. Komitmen organisasi sebagai suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut

Secara praktis komitmen organisasi pada karyawan PT. Daehan Global Cimohong sudah baik. Hal ini terlihat dari sebaran kuesioner tentang komitmen organisasi, rata-rata jawaban yaitu 37,60 termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Umumnya karyawan berusaha bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar memperoleh prestasi kerja dan mendapatkan promosi kenaikan jabatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global Cimohong

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi sebesar 28,5%. Sedangkan selebihnya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti pengalaman kerja, reward, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

Implikasi hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Banni (2013:10) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Silaen, et al., (2021), diantaranya adalah faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Dimana pada penelitian ini lingkungan kerja fisik yang termasuk dalam faktor organisasi, stres kerja yang termasuk dalam faktor psikologis, dan komitmen organisasi yang merupakan faktor individu.

Secara praktis kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong sudah baik. Hal ini terlihat dari sebaran kuesioner tentang kinerja karyawan, rata-rata jawaban yaitu 38,83 termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Pekerjaan karyawan pada umumnya dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karyawan dalam menggunakan bahan baku perusahaan sesuai dengan kebutuhan produksi, begitu pula dengan karyawan baru yang cepat memahami pekerjaan dengan adanya bimbingan dan himbauan dari karyawan lama dan pimpinan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong.
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong.
4. Lingkungan kerja fisik, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Cimohong

DAFTAR PUSTAKA

- Abnur, A., Wibowo, A. E., Nasution, M. N. A., & Syaifu, H. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Turunan Pariwisata (Studi pada RM Sederhana dan Nasi Kapau). *Jurnal Sistem Informasi & Manajemen*, 11(01), 46–59.
- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Provinsi Sumatra Utara. *Ebismen: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.58192/ebismen>.

- v2i1.575
- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 721–731. Retrieved from <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/download/30098/13328>
- Ariansy, N. I., & Kumia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Arif, Octavian, M. R., & Suwanto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Jakarta Selatan. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.52103/jaf.v5i1.1799>
- Astuti, S. S., & Mulyadin, M. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262. <https://doi.org/10.32493/drj.v5i3.20719>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Dewiyanti, N. L. W., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung. *Emas*, 3(7), 99–108. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i7.4195>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(1), 50–58.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khairullah, Haryati, R., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *EMJM (Ekasakti Matua Jurnal Manajemen)*, 1(4), 319–325. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4>
- Letmau, R. (2023). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpolpp) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 696–712. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8418030>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 442–446.

- Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2020). *Generasi Milenial: Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*. Bandung: Widina Bakti Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 211–230. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.337>
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee, Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia Group.
- Sathasi, P., & Hasanudin. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention sebagai Variabel Intervening pada PtT Teknika Sarana Gardian. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 3368–3390. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12197>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chaerunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Triwardhani, D. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bakti Persada.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru. Swasti, N. L. P. R. S., Hartati, P. S., & Suartina, I. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 4(3), 510–520.
- Ustati, R., Rosita, S., & Hendriyaldi. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Pegadaian Area Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 76–85.
- Valencia, A. (2024). Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto2000. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 5(1), 74–86. <https://doi.org/10.32815/jpro.v5i1.2109>
- Wahyudi, K. A., Kawiana, I. G. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 366–375.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Zuliatun, N., Abidin, Z., Wahyulina, S., & Magfirahti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.517>