

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19 PT TOBA PULP LESTARI TBK SEKTOR AEK NAULI

**Devika Panggabean¹⁾, Dhita Adriani Rangguti^{2)*}, Hotvialina Damanik³⁾,
Ray Bestary S. Ginting⁴⁾ Elisabeth Batneviah Angelia⁵⁾**

^{1,2,3,4,5)}Universitas Prima Indonesia

Corresponding Author : dhitaafriani22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. dengan menggunakan teknik nonprobability sampling, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden diambil dari seluruh konsumen yang ada pada saat itu. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel stress kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,596 yang berarti variabilitas variabel terikat yang dapat dijelaskan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya sebesar 40,4% dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik ,Stres Kerja, Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of the physical work environment, non-physical work environment and work stress on employee performance during the COVID-19 pandemic at PT Toba Pulp Lestari Tbk in the Aek Nauli sector. This type of research is associative, which is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study were all employees of PT Toba Pulp Lestari Tbk Aek Nauli sector. by using non-probability sampling technique, the number of samples in this study as many as 100 respondents were taken from all consumers who existed at that time. The results of the study concluded that the physical work environment variable had a positive and significant effect on the employee performance variable. Non-Physical Work Environment variables have a positive and significant effect on employee performance variables. The work stress variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The value of Adjusted R Square is 0.596, which means that the variability of the dependent variable which can be explained by the Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Work Stress is 59.6%. While the remaining 40.4% can be explained by variables not examined in this study.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Work Stress, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi untuk bahan baku kertas dan bahan baku serat rayon. Kertas merupakan bahan baku yang banyak dipergunakan oleh manusia, semakin meningkat kebutuhan akan kertas secara langsung kebutuhan akan *pulp* sebagai bahan baku kertas semakin meningkat pula. Setiap perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur membutuhkan bahan baku. Tanpa ada bahan baku maka perusahaan tidak akan dapat memproduksi dan menghadapi resiko bahwa perusahaan tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan pasar. Persediaan bahan baku adalah persediaan bahan mentah yang akan diproses dalam proses produksi.

PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli berdiri sejak 1968 tepatnya di Jln. P.Siantar - Parapat, Sibaganding Girsang Sipangan Bolon, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara 21174. PT Toba Pulp Lestari Tbk lokasinya yang tepat di Sektor Aek Nauli dan di pedalaman Kabupaten Simalungun sehingga mengakibatkan susah nya menangkap jaringan internet dan jaringan telepon seluler yang kurang baik, sehingga sering terjadi kesulitan untuk berkomunikasi menggunakan telepon seluler di lingkungan sekitar. Hubungan antara atasan dengan bawahan di PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli sangat berpengaruh didalam perusahaan, dikarenakan apabila komunikasi atasan dengan bawahan berjalan dengan baik maka proses bekerja di perusahaan itu akan berjalan dengan baik. Apabila di lapangan tidak mencapai target, atasan mengadakan diskusi dengan mandor penyebab tidak tercapainya target tersebut.

Stres kerja yang dirasakan karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan yang tidak leluasa pulang ke rumah masing-masing di karenakan pandemi Covid-19 dan adanya beberapa peraturan baru di perusahaan ini karena pandemi tersebut. Pencapaian target berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan menurun maka pencapaian target perusahaan dapat menurun begitupun sebaliknya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Wahjono (2010:106) Pada akhirnya pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

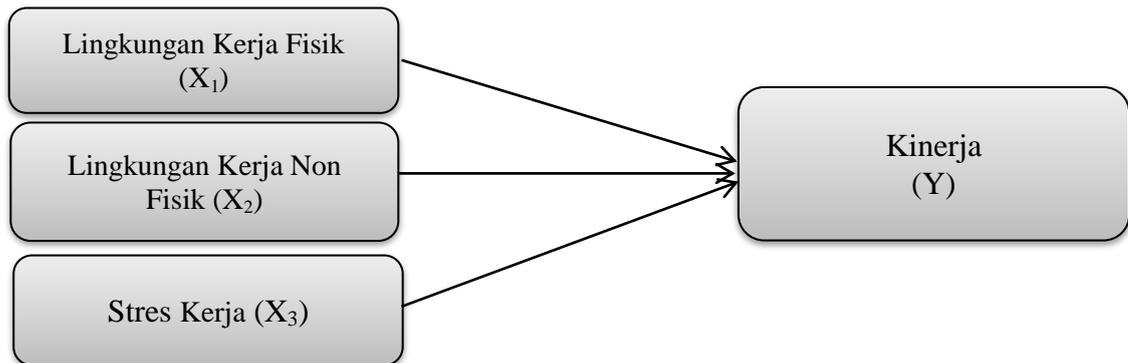
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ayu Widianingrum (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO)	$X_1 =$ Lingkungan Kerja Fisik $X_2 =$ Lingkungan Kerja Non Fisik $X_3 =$ Stres Kerja $Y =$ Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia
2	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sermani Steel Makassar	$X_1 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sermani Steel Makassar

3	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Pataya Raya Semarang	X_1 = Lingkungan Kerja X_2 = Stres Kerja Y = Kinerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan studi PT Pataya Raya Semarang
---	----------------------	--	--	--

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Dantes (2012) Hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian.

Adapaun hipotesis yang dibuat oleh peneliti sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli.
4. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli yang beralamat di Jln. P.Siantar-Parapat, Sibaganding Girsang Sipangan Bolon, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara 21174. Menurut Sugiyono (2018:1) Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat penelitian yang dilakukan yaitu deskriptif explanatory. Menurut Soewadji (2012:35) Explanatory adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:130) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli yang berjumlah 84 orang. Menurut Sugiyono (2018:131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara (interview), angket (questioner) dan studi dokumentasi. Menurut Sugiono (2010:137) terdapat jenis dan sumber data yang dapat digunakan pada penelitian adalah data primer dan data sekunder

Teknik Pengolahan Data

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:52) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Menurut Torang (2014:209) Pengujian untuk signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* = $n-k$, dalam α 0,05 didapat r_{tabel} 0,0361. Jika r_{hitung} untuk r tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Validitas instrument dapat diketahui dengan membandingkan nilai R hitung dengan R tabel dengan ketentuan :

1. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (valid)
 2. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak (tidak valid)
- Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0,0361$ berarti instrument penelitian valid atau bila $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,0361$ berarti instrument tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Priyatno (2012:187) Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut :

1. *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ = reliabilitas buruk
2. *Cronbach's Alpha* $0,6-0,79$ = reliabilitas diterima
3. *Cronbach's Alpha* $0,8$ = reliabilitas baik

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2013:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2013:105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan

adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2013:139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Data

Model analisis data dalam penelitian ini yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2016:134) Uji regresi linear berganda yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-T)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji T digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli didirikan dalam rangka Undang-Undang Penanaman Modal Dalam Negeri No. 6 tahun 1968. Undang-Undang No. 12 tahun 1970 berdasarkan akta No. 329 tanggal 26 April 1983 dari Misahardi Wilamarta, SH, notaris di Jakarta. Akta pendirian tersebut telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam surat keputusannya No. C2-5130.HT01-01 TH.83 tanggal 26 Juli 1983, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 97 tanggal 4 Desember 1984, tambahan No. 1176.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, dan yang terakhir dengan Akta Nomor 06 tanggal 19 Juni 2019 dari Gunawati, SH, notaris di Kabupaten Deli Serdang. Anggaran Dasar tersebut telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam surat keputusannya Nomor AHU.0032845.AH.01.02.Tahun 2019 tanggal 25 Juni 2019.

PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli memiliki visi yaitu menjadi salah satu *Pulp Eucalyptus* yang dikelola dengan baik, menjadi penyedia yang disukai oleh pelanggan dan perusahaan yang disukai para karyawan. Dan memiliki misi yaitu menghasilkan pertumbuhan berkesinambungan, produser dengan biaya yang efektif, memaksimalkan keuntungan untuk kepentingan dan memberikan kontribusi kepada pengembangan sosial

ekonomi masyarakat sekitar dan regional, menciptakan nilai melalui teknologi modern, pengetahuan industri dan sumber daya manusia.

Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah statistik deskriptif para responden, yaitu :

Tabel 2. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

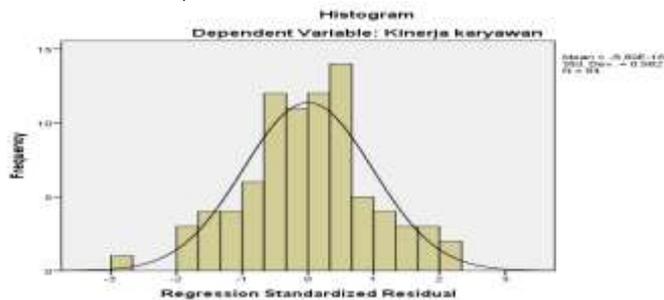
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja fisik	84	34	50	43.73	3.704
Lingkungan kerja non fisik	84	10	50	35.58	8.191
Stress kerja	84	10	50	37.86	7.482
Kinerja karyawan	84	10	50	35.30	8.329
Valid N (listwise)	84				

Sumber : Data SPSS, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel lingkungan kerja fisik yaitu 34 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 43.73 dan standar deviation sebesar 3.704. Nilai inimum variabel lingkungan kerja non fisik yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 35.58 dan standar deviation sebesar 8.191. Nilai minimum variabel stress kerja yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 37.86 dan standar deviation sebesar 7.482. Nilai minimum variabel kinerja karyawan yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 35.30 dan standar deviation sebesar 8.329.

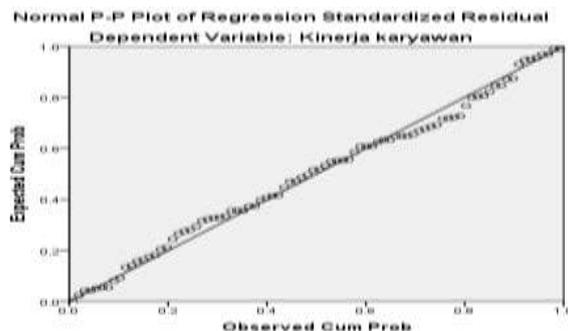
Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas yaitu :



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Gambar 3. Grafik Normalitas P-P Plot terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan Kolmogorov Smirnov.

**Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.19930741
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.838

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 3 diperoleh nilai signifikan $0,203 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji hasil tersebut menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinieritas yaitu:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

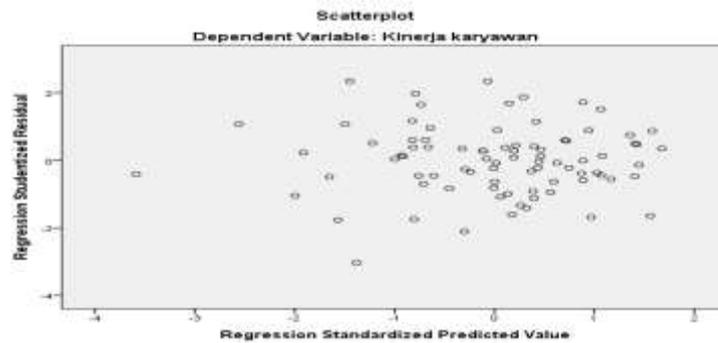
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.395	7.250		.054	.957		
	Lingkungan kerja fisik	.062	.160	.028	.387	.700	.960	1.042
	Lingkungan kerja non fisik	.439	.115	.429	3.806	.000	.384	2.603
	Stres kerja	.441	.127	.396	3.476	.001	.376	2.662

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF untuk variabel variabel < 10 berarti bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Uji Gletjer Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.481	1.560		3.128	.440
	Lingkungan kerja fisik	.034	.073	.105	.461	.646
	Lingkungan kerja non fisik	.088	.057	.293	1.550	.125
	Stress kerja	.002	.057	.132	.847	.287

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel 5 diatas menunjukan nilai signifikan > 0.05 yaitu lingkungan kerja fisik (0.646), lingkungan kerja non fisik (0.125) dan stress kerja (0.287) bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Data Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis rregresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.395	7.250		.054	.957
	Lingkungan kerja fisik	.062	.160	.028	.387	.700
	Lingkungan kerja non fisik	.436	.115	.429	3.806	.000
	Stress kerja	.441	.127	.396	3.476	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data SPSS, 2021

$$Y = 0,395 + 0,062 X_1 + -0,436 X_2 + 0,441 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 0,395 menyatakan bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja dan $IP = 0$, maka nilai variabel terikat akan bernilai sebesar 0,395.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,062 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel lingkungan kerja fisik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,062 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik kerja sebesar 0,436 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik 1 satuan akan meningkat maka variabel kinerja karyawan sebesar 0,436 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,441 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel stress kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,441 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.596	5.296

a. Predictors: (Constant), Stress kerja, Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik.

Sumber : Data SPSS, 2021

Tabel 7. hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,596 hal ini berarti 59,6% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja sedangkan sisanya sebesar 40,4% (100% - 40,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompetensi kerja, kompensasi, budaya kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3513.837	3	1171.279	41.762	.000 ^b
	Residual	2243.722	81	28.047		
	Total	5757.560	84			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress kerja, Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik

Sumber : Data SPSS, 2021

Tabel 8. derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 84 - 3 = 81$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,72. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (41.762) > F_{tabel} (2,72) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara simultan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian hipotesis secara Parsial yaitu:

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	.395	7.250		.054	.957		
Lingkungan kerja fisik	.062	.160	.028	.387	.700	.960	1.042
Lingkungan kerja non fisik	.436	.115	.429	3.806	.000	.384	2.603
Stress kerja	.441	.127	.396	3.476	.001	.376	2.662

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (0,387) > t_{tabel} (0,219) dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli.
2. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (3,806) > t_{tabel} (0,219) dan signifikan yang diperoleh $3,806 > 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli.
3. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (0,376) > t_{tabel} (0,219) dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (0,387) > t_{tabel} (0,219) dan signifikan yang diperoleh $0,700 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. Menurut Nitisemito, (2010) lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan,, kebersihan, musik dan lainnya.

Lingkungan kerja fisik yang layak merupakan kunci dalam upaya memberikan kenyamanan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} (3,806) > t_{tabel} (0,219)$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku lingkungan kerja non fisik.

Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} (0,376) > t_{tabel} (0,219)$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. Menurut Hans Selye (2008:247) mengemukakan bahwa stres bukan lah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli didapatkan koefisien jalur thitung $(3,011) > ttabel (1,871)$ karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $p (0,000) \leq 0.05$. Artinya signifikan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli didapatkan koefisien jalur thitung $(7,578) > ttabel (1,871)$ karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $p (0,000) \leq 0.05$. Artinya signifikan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli didapatkan koefisien jalur thitung $(7,578) > ttabel (1,871)$ karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $p (0,000) \leq 0.05$. Artinya signifikan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang di peroleh, penulis mencoba untuk memberikan saran atau masukan yang di diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya bagi karyawan untuk meningkatkan keberhasilan dalam berkerja.

Memiliki motivasi dalam bekerja didukung dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mendukung sehingga membantu pekerjaan lebih mudah dan mempercepat pekerjaan.

Diharapkan perusahaan dapat memperbaiki dan lebih peduli terhadap karyawan karena karyawan adalah asset dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan membantu melancarkan proses produksi dan kinerja yang baik saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi septianto, dwi septianto and lataruva, eisha (2011) *pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada pt pataya raya semarang*. undergraduate thesis, universitas diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
<http://repository.uin.suska.ac.id>
<https://elibrary.unikom.ac.id>
<http://repository.dharmawangsa.ac.id>
<http://repository.unpas.ac.id>
<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com>
<http://repository.umy.ac>
- Kasmawati, Kasmawati (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- MJ, I Made Laut. 2020. *Metode Penelitian Kuantitati dan Kualitatif*. Yogyakarta. Anak Hebat Indonesia
- Nardo Rio, Evanita Susi, Syahfrizal.2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif*.: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol 3. No.2 Universitas Negeri Padang
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Widianingrum, Ayu. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang, Universitas Diponegoro
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu