

PENGARUH LINGKUNGAN, KERJA DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR

Indri Cahya Ningrum
indricahyaijo@gmail.com
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work environment, work discipline, and work stress on the employees' performance at Perum Perhutani Division East Java Regional. The research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used non-probability sampling, in which all members of the population were the sample (saturated sampling). In line with that, there were 88 respondents as the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with the instrument of SPSS (Statistical Product and Service Solution). The result showed that work environment had a positive and significant effect on the employee's performance at Perum Perhutani Division East Java Regional. Likewise, work discipline had a positive and significant effect on the employee's performance at Perum Perhutani Division East Java Regional. Similarly, work stress had a positive and significant effect on the employee's performance at Perum Perhutani Division East Java Regional.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Work Stress, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode non probability sampling yang merupakan teknik pengambilan anggota sampel dengan memberikan batasan – batasan kepada responden yang memenuhi kriteria. Pengumpulan data yang digunakan melalui penyebaran kuisioner dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan instrumen pendukung yaitu software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan proses dan upaya dalam merekrut, pengembangan, memotivasi, dan melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Manusia memiliki rasa simpati dan empati yang dimana dapat berpotensi sebagai makhluk sosial untuk bisa berkelompok maupun individu. Saat ini juga persaingan di dalam dunia berkembang semakin pesat, yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang menjadi salah satu aset terpenting di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sendiri yaitu individu yang aktif dan pengatur di organisasi, baik itu organisasi di suatu instansi atau perusahaan. Sedarmayanti (2017:45) mendefinisikan sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia pada dasarnya yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Bintoro dan Daryanto (2017:15) menjelaskan sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana

mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dilakukannya. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sejalan dengan pendapat sebelumnya Sedarmayati (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visidan misi perusahaan. Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar pegawai dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja.

Disiplin kerja yaitu sikap untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku. Apabila peraturan dilanggar, maka akan dikenakan sanksi Siswanto (2015:30). Berbeda dengan pendapat disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat, Sutrisno (2017:90) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik. Beberapa komponen disiplin kerja terbagi dalam Ningsih (2017) antara lain: 1) Kehadiran/absensi, 2) Tingginya tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan terhadap aturan kerja, 4) Ketaatan terhadap standar kerja yang berlaku dan 5) Bekerja secara etis. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Strees kerja.

Ahmed (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Stres kerja dapat mengancam kinerja individu di tempat kerja dan berdampak pada kondisi psikologi individu, sehingga dapat memengaruhi fungsi dan peran individu dalam lingkungan sosialnya. Tekanan itu sendiri akan dipengaruhi oleh sejumlah stresor. Sejalan dengan Rivai (2011) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang Kinerja. Brahmasari dan Suprayetno (2009:124) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Prawirosentono (1992:2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur merupakan Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumberdaya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem sosial budaya, perekonomian masyarakat dan kelestarian lingkungan perhutanan. Keberhasilan suatu badan usaha dapat dilihat melalui faktor pendukung kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang memadai,

disiplin karyawan dan beban stres kerja karyawan. Dengan faktor pendukung yang tidak terpenuhi dapat menimbulkan kemerosotan kualitas dan ketidakstabilan kinerja karyawan. Permasalahan yang menimbulkan stres kerja pada kantor Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur kurangnya faktor dukungan fasilitas kerja. Permasalahan yang dapat dilihat di antaranya yaitu di dalam ruang kantor memiliki ventilasi udara yang tidak baik, hal tersebut tentunya berakibat pada penurunan kualitas kinerja karyawan. kerja yang memadai, disiplin karyawan dan beban stres kerja karyawan. Dengan faktor pendukung yang tidak terpenuhi dapat menimbulkan kemerosotan kualitas dan ketidakstabilan kinerja karyawan. Hal ini juga mempengaruhi disiplin kerja dan stres kerja pada kantor Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dapat dilihat dari data absensi karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dari bulan April-September 2023.

Tabel 1
Absensi Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur Tahun 2023

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja (Hari)	Tidak Masuk Tanpa Izin (orang)	Datang Terlambat (orang)
April	88	13	2	3
Mei	88	22	5	3
Juni	88	19	4	5
Juli	88	20	3	2
Agustus	88	22	2	7
September	88	20	3	3

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan fenomena tersebut, di mana kinerja karyawan akan memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik untuk keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa izin. Karyawan yang tidak masuk tanpa izin paling banyak terdapat pada bulan Mei dengan jumlah 5 orang. Karyawan yang datang terlambat paling banyak terdapat pada bulan Agustus sejumlah 7 orang. Dari permasalahan diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang datang terlambat dapat membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu, begitupun dengan karyawan yang tidak masuk tanpa izin membuat pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu tetapi tertunda.

Menurut Totos *et al.* (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ningsih *et al.* (2002) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muna dan Isnowati (2022) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Partika *et al.* (2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hotiana dan Febriansyah (2018) stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, menurut Purba dan Ratnasari (2020) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang perlu diperhatikan mengingat lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-sehari. Sedarmayati (2013:23) mengemukakan bahwa

lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Bukhari dan Pasaribu (2019:89) Pekerja yang memiliki akses lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman di mana mereka dapat menyelesaikan semua tugas mereka secara maksimal, maka tempat kerja dapat dikatakan dalam kondisi baik.

Sedarmayanti (2017: 312) menjelaskan bahwa keseluruhan alat dan bahan yang digunakan di tempat kerja, lingkungan terdekat tempat pekerja bekerja, praktik kerja, dan pengaturan kerja kelompok dan individu semuanya termasuk dalam lingkungan kerja. Menurut Logahan *et al.* (2012:575) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah: a) Perlengkapan kerja, b) Pelayanan kepada pegawai, c) Kondisi kerja, d) Hubungan Pribadi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi Supomo dan Nurhayati (2018). Hartatik (2014) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sutrisno (2019) menjelaskan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017:194), indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: a) Tujuan dan kemampuan, b) Teladan pemimpin, c) Balas jasa, d) Keadilan, e) Sanksi hukuman.

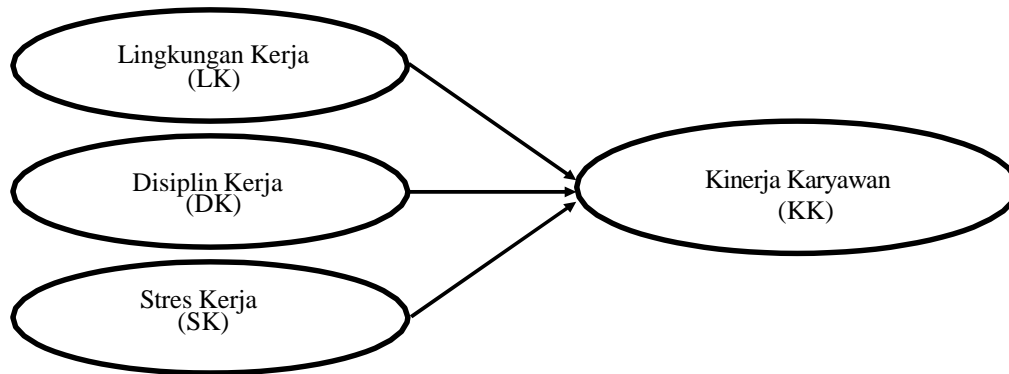
Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja dimana kondisi fisik tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:157), stres merupakan penggambaran, antara lain yaitu emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sinambela (2016:72) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh langsung terhadap pola pikir, emosi, dan kondisi fisik. Nasution (2017:407) stres kerja adalah suatu tindakan dalam mengadaptasi diri yang dipengaruhi oleh sebuah perbedaan individu, sebagai konsekuensi dari tindakan yang terjadi dalam lingkungannya, sering mendapat peristiwa yang berpengaruh terhadap psikis dan fisik seseorang. Menurut Sulistiyani *et al.* (2017) indikator yang mempengaruhi stres kerja adalah: a). Beban kerja, b). Sikap pimpinan, c). Peralatan kerja, d). Kondisi lingkungan, e). Pekerjaan dan karir.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Ningsih *et al.* (2022) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Totos *et al.* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Partika *et al.* (2022) yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Purba dan Ratnasari (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hotiana dan Febriansyah (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja karyawan merupakan landasan penting dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu kondisi keadaan yang dimana berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dilakukannya. Sunyoto (2015:38) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang dimana pegawai melakukan pekerjaannya setiap hari, dimana sebuah kelompok yang ada di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga mengakibatkan rasa kejenuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan hal ini dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan pada sebelumnya.

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang dimana karyawan sekaligus agar selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dengan adanya disiplin kerja dalam bekerja karyawan telah dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Rivai (2006:444), menjelaskan bahwa Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tentu saja disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari pengertian di atas kita dapat memahami bahwa disiplin kerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan bilamana karyawan yang kurang disiplin atau ketika ada aturan dan

peraturan diabaikan atau sering dilanggar di dalam perusahaan tersebut.
H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan reaksi yang dilakukan karyawan Ketika mengalami berbagai masalah seperti tuntutan pekerjaan yang dimana mendapat tekanan dari atasan, ancaman yang terjadi dari pihak luar sehingga dapat merubah perilaku karyawan dan kondisi berpikir karyawan, stres juga dapat menyebabkan perubahan secara fisik maupun psikis seseorang. Menurut Antonius (2020 : 37) Stres kerja tidak hanya memicu tetapi juga berperan dalam merusak prestasi kerja seorang karyawan, artinya stres kerja memiliki potensi dalam mengganggu proses bekerja dan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan baru yang berakibat pada kinerja.

H3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik atau statistik untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena atau hubungan di dalam suatu populasi atau sampel. Menurut Sugiyono (2017:148) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas tertentu karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian, peneliti menetapkan populasi yang bekerja di PerumPerhutani Divisi Regional Jawa Timur yang berjumlah 88 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, termasuk penggunaan teknik *non- probability sampling*. Menurut Sugiyono(2017:84), *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi sedikit peluang atau kesempatan sama bagi tiap unsur dan anggota populasi yang telah dijadikan sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah karyawan yang cukup banyak maka peneliti menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh yaitu teknik untuk menentukan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai responden Sugiyono (2017:124). Sampel yang diambil oleh peneliti di kantor Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur sebanyak 88 responden.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sumber data survey ini diperoleh melalui data yang dibagikan langsung kepada responden. Sehingga peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek yang akan diteliti dengan menyebarkan kuesioner. Sugiyono (2019:131) *non probability sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota suatu populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, karena dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Jadi, subjek dari penelitian ini adalah karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur yaitu bagian: 1) Bagian Hubungan Pelanggan, 2) Bagian Tata Usaha, 3) Hubungan Masyarakat, 4) Bagian Sumber Daya Manusia.

Teknik Pengambilan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan penelitiannya dengan cara mendatangi langsung di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Kuesioner ini mengajukan dengan berbagai rancangan pertanyaan didasari dengan desain dan mengajukan pertanyaan yang tertuju pada jawaban hingga jawaban tersebut

mempunyai makna. Setiap Pertanyaan memiliki respon jawaban yang signifikan dalam menguji hipotesis dengan tujuan utama penelitian, serta diikuti oleh tujuan utama menggunakan skala Likert jenis interval, yaitu skala yang telah menunjukkan nilai angka skala yang sama sehingga jarak antara satu titik dengan titik yang lain dapat diketahui dengan jelas.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2015:63) menjelaskan variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat memperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian ini, terdapat 2 jenis variabel yang dapat digunakan, yaitu variabel *independent* bisa disebut lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan).

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan di lingkungan karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Adapun indikator lingkungan kerja merujuk pada Logahan *et al.* (2017:575) menyatakan sebagai berikut: a) Perlengkapan Kerja b) Pelayanan Kepada Pegawai c) Kondisi Kerja. d) Hubungan Pribadi

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin Kerja merupakan sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku perbuatan pada perusahaan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Adapun indikator disiplin kerja merujuk pada Hasibuan (2017:194) menyatakan sebagai berikut: a) Tujuan dan Kemampuan, b) Teladan Pemimpin, c) Balas Jasa, d) Keadilan, e) Sanksi Hukuman.

Stres Kerja (SK)

Stres kerja merupakan kondisi karyawan yang merasakan ketegangan yang berhubungan terhadap pola pikir, emosi, fisik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Adapun indikator stres kerja merujuk pada Sulistiyani *et al.* (2017:336) menyatakan sebagai berikut: a) Beban Kerja, b) Sikap Pimpinan, c) Peralatan Kerja, d) Kondisi Lingkungan, e) Pekerjaan dan Karir

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja Karyawan merupakan gambaran kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dilakukannya. Adapun indikator kinerja karyawan merujuk pada Robbins *et al.* (2016) menyatakan sebagai berikut : a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketepatan Waktu, d) Efektivitas, e) Kemandirian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses tentang mengevaluasi, dan mengolah data mentah ke dalam statistik dan ke dalam informasi statistik. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data yaitu mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Sugiyono (2018:147) Analisis data adalah suatu kegiatan dimana setelah mengumpulkan dari responden atau sumber data dari lainnya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas menjadi suatu alat ukur sah (*valid*) atau tidaknya sebuah kuesioner yang diajukan terhadap responden.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)			
LK1	0,757	0,000	Valid
LK2	0,801	0,000	Valid
LK3	0,680	0,000	Valid
LK4	0,653	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)			
DK1	0,661	0,000	Valid
DK2	0,823	0,000	Valid
DK3	0,611	0,000	Valid
DK4	0,747	0,000	Valid
DK5	0,708	0,000	Valid
Stres Kerja (SK)			
SK1	0,793	0,000	Valid
SK2	0,825	0,000	Valid
SK3	0,844	0,000	Valid
SK4	0,843	0,000	Valid
SK5	0,563	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)			
KK1	0,850	0,000	Valid
KK2	0,794	0,000	Valid
KK3	0,802	0,000	Valid
KK4	0,842	0,000	Valid
KK5	0,447	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Tabel 2, diketahui bahwa indikator dari variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan hasil yang valid, karena nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berdasarkan Tabel 3, didapatkan hasil bahwa setiap pernyataan dari indikator Lingkungan Kerja mempunyai nilai 0,695, Disiplin Kerja memiliki nilai 0,756, Stres Kerja memiliki nilai 0,828 dan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,807. Semua variabel menghasilkan jawaban yang dapat diandalkan atau *reliable*. Jika jawaban terhadap semua indikator ini acak, maka dapat dikatakan tidak *reliable*. Suatu variabel akan dikatakan *reliable*, jika memiliki nilai *Cronbach alpha* $\geq 0,60$.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,695	Reliable
Disiplin Kerja (DK)	0,756	Reliable
Stres Kerja (SK)	0,828	Reliable
Kinerja Karyawan (KK)	0,807	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Stres Kerja (SK) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (KK). Kemudian didapatkan dari analisis regresi linier berganda yakni dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Konstan	1,107	1,297	
Lingkungan Kerja (LK)	0,259	0,087	0,251
Disiplin Kerja (DK)	0,54	0,098	0,502
Stres Kerja (SK)	0,182	0,073	0,221

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $KK = 1,107 + 0,259LK + 0,540 DK + 0,182 SK + e$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

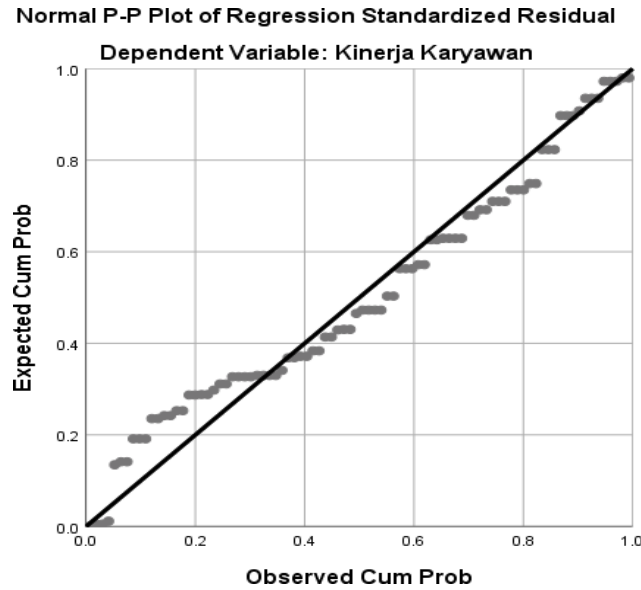
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi terdistribusi data normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kolmogorov smirnov dan Grafik *Normal P-P Plot of regression standard* untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,93168964
Most Extreme Differences	Absolute	0,131
	Positive	0,131
	Negative	-0,111
Test Statistic		0,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,121 ^c

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil residual berdistribusi normal pada model regresi. Hasil ini di dukung dengan adanya nilai signifikan dari pengujian *kolmogorov-smirnov* (K-S) yaitu 0,121 yang artinya dari 0,05 ($0,200 \geq 0,05$).



Gambar 2
 Hasil Uji Normalitas P-Plot
 Sumber : Data Primer diolah, 2024

Hasil pengujian normalitas pada Gambar 2 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal atau mendekati normal dengan data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya *problem* multikolinearitas dalam penelitian, maka dapat dilakukan dengan melihat hasil nilai dari *tolerance* dan VIF sebagaimana terlihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

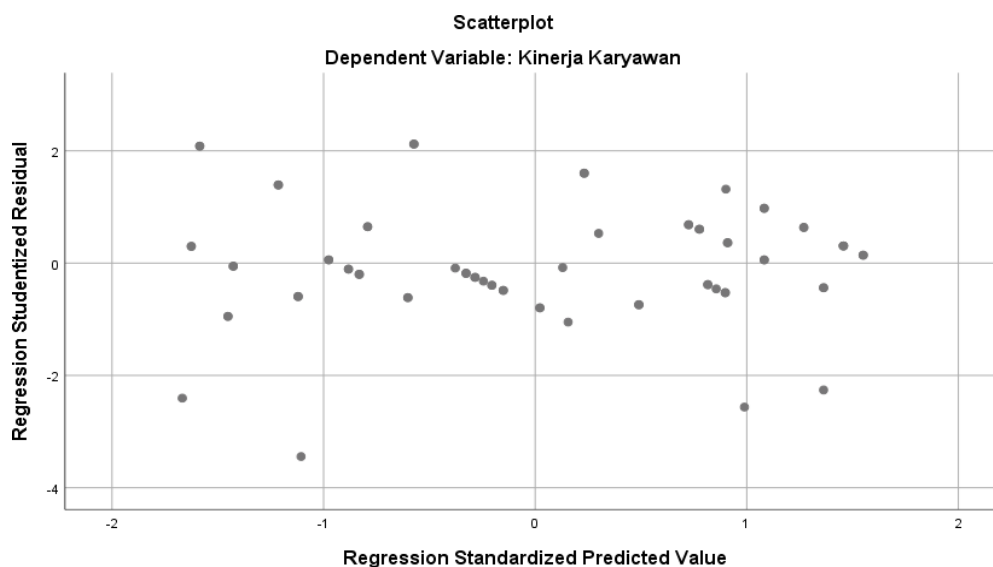
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,500	2,001	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (DK)	0,425	2,351	Tidak terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja (SK)	0,457	2,188	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai *tolerance* $0,500 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,001 \leq 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas, Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai *tolerance* $0,425 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,351 \leq 10$ dan Stres Kerja (SK) memiliki nilai *tolerance* $0,457 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,188 \leq 10$ maka dapat dikatakan padapenelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil regresi yang baik adalah hasil yang tidak terjadi heterokedastisitas, sebagaimana yang terlihat pada gambar dibawah ini sebagai berikut :



Gambar 3
 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Primer diolah, 2024

Gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas, maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner merupakan data murni dari responden. Hal ini bisa dilihat pada Gambar 3 bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik yang berada didalam menyebarkan di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Uji F dalam penelitian digunakan untuk menguji model regresi linier berganda, pengujian dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu penelitian. Pengujian ini menggunakan signifikan level $\alpha=0,05$ dengan kriteria apabila nilai signifikansi uji F $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan model regresi layak untuk digunakan. Berikut hasil uji F pada penelitian ini :

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,327	3	89,442	70,992	0,000 ^b
	Residual	85,673	68	1,260		
	Total	354,000	71			

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Tabel 7 dapat dilihat hasil uji F dalam penelitian ini didapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Stres Kerja (SK) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK), sehingga model persamaan regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Stres Kerja (SK) memberikan pengaruh pada variabel terikat Kinerja Karyawan (KK). Berikut hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,871 ^a	0,758	0,747	1,122

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Tabel 8 hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) atau *R-square* diperoleh nilai *R-square* (R^2) sebesar 0,758 yang artinya Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Stres Kerja (SK) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar 75,8%. Adapun sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Stres Kerja (SK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK), maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05, yang artinya jika nilai signifikan pada uji hipotesis $\leq 0,05$, maka variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Stres Kerja (SK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Namun sebaliknya jika nilai signifikan pada uji hipotesis $> 0,05$, maka variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Stres Kerja (SK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berikut hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	1,107	1,297		0,853	0,397
	Lingkungan Kerja	0,259	0,087	0,251	2,971	0,004
	Disiplin Kerja	0,540	0,098	0,502	5,489	0,000
	Stres Kerja	0,182	0,073	0,221	2,505	0,015

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Tabel 9 menjelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan perhitungan Uji hipotesis pada tabel 9, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,004, yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima.
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan perhitungan Uji hipotesis pada tabel 9, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua pada penelitian dapat diterima.
- Pengaruh Stres Kerja (SK) terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan perhitungan Uji hipotesis pada tabel 9, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,015, yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga pada penelitian dapat diterima.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Lingkungan kerja yang baik merupakan cerminan kinerja karyawan yang dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur merupakan salah satu unit kerja dari Perum Perhutani yang mengelola hutan di Provinsi Jawa Timur Surabaya menempatkan karyawan sebagai elemen utama dalam menjaga kualitas layanan dan keberlanjutan operasionalnya. Hasil penelitian mengungkap bahwa karyawan di perusahaan ini memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Salah satu yang menjadi faktor pendukung dan meningkatkan semangat dari karyawan adalah lingkungan kerja pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Dengan lingkungan kerja yang baik Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur mampu mengelola dan menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi seperti kayu bulat, kayu olahan, minyak kayu putih, getah damar dan jasa wisata alam. Hal tersebut tidak terlepas dari terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu contoh dampak positif dari lingkungan kerja yang nyaman adalah dengan diraihnya prestasi berpredikat BUMN Peringkat 1 (Satu) dengan Frekuensi Transaksi Terbanyak untuk BUMN Tipe B - Pasar Digital (PaDi) UMKM Hybrid Expo 2023 yang diberikan kepada Perum Perhutani. Penghargaan tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan yang bagus dan lingkungan kerja Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya prestasi tersebut. Lingkungan kerja pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur sangat diperlukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab suatu lingkungan kerja yang tidak mendukung maka akan mengakibatkan perusahaan tidak akan melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan, sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan pekerjaannya Anam (2018: 46). Oleh karena itu, untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjadi dasar yang kuat manajemen Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kenyamanan dari faktor lingkungan kerja perusahaan guna terwujudnya kenyamanan dan keamanan karyawan, sehingga karyawan dapat lebih semangat dan produktifitas untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih *et al*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Disiplin kerja dapat diartikan signifikan karena karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur menerapkan disiplin kerja yang bagus dan profesional. Hasil indikator kuesioner menyoroti bahwa tingkat disiplin kerja, terutama menjadi faktor penting dalam terwujudnya hubungan yang baik dengan kinerja karyawan. Skor tinggi pada indikator ini mencerminkan bahwa karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur merasa terikat secara emosional pada organisasi, mereka dengan sepenuh hati bekerja demi meningkatkan kesejahteraan perusahaan. Kesetiaan yang tinggi terlihat dalam tindakan sehari-hari karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, mereka tidak hanya menjalankan tugas-tugas rutin dengan

efisiensi tinggi, tetapi juga memberikan kontribusi aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur sangat bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas-tugas serta kewajiban yang diberikan dengan tepat waktu. Sikap disiplin kerja ini menciptakan atmosfer kerja yang baik di mana Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, yaitu pelayanan dan pengelolaan hutan di Provinsi Jawa Timur Surabaya, dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Kedisiplinan bukan hanya sebagai sikap, melainkan juga sebagai dorongan utama yang memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang bertanggung jawab sepenuh hati akan bersedia bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur melihat pekerjaan mereka sebagai bagian yang tak terpisahkan dari misi dan visi perusahaan. Disiplin kerja pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur akan meningkatkan integritas dan keberlanjutan operasional perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh penting terhadap pencapaian kesuksesan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, karena dengan disiplin kerja yang baik akan membentuk karakter karyawan menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab dan karyawan akan menyelesaikan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan dengan tepat waktu, sehingga tidak akan lagi terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan. Untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan terhadap disiplin kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu. Indikator yang kedua adalah pimpinan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur mampu memberikan teladan terhadap karyawannya dalam meningkatkan disiplin kerja. Indikator ketiga adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa puas. Indikator keempat yaitu Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur mampu memberikan keadilan kepada karyawannya dan hal tersebut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dan indikator yang terakhir karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur mendapatkan pengawasan yang baik dari atasannya, sehingga menciptakan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan atau instansi karena apabila karyawan selalu menerapkan kedisiplinan dengan mengikuti SOP yang ada dalam suatu perusahaan, maka kinerja yang diperoleh karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur akan meningkat dan memuaskan, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2006:444). Tentu saja disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari pengertian di atas kita dapat memahami bahwa disiplin kerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapainya tujuan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting bagi Perusahaan untuk terciptanya kondusifitas dan produktivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Partika *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Proses bekerja yang berlangsung pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dapat dikatakan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan instansi, sehingga stres kerja pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dapat dikatakan rendah karena karyawan yang bekerja mampu bekerja sama satu sama lain, contohnya seperti membantu karyawan yang kesulitan mengerjakan tugasnya. Indikator kuesioner memberikan gambaran bahwa tingkat stres kerja, terutama terkait dengan pekerjaan yang menantang secara mental, menjadi faktor penting dalam terciptanya kinerja karyawan yang baik. Skor tinggi pada indikator ini mencerminkan bahwa karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur merasakan tingkat stres kerja yang rendah dengan tantangan mental dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pelayanan hutan yang berkualitas. Tingginya tingkat kepuasan dan rendahnya stres kerja ini tercermin pada karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dalam menjalankan tugas dan kewajiban sehari-hari mereka. Karyawan tidak hanya mengejar tugas-tugas rutin, melainkan juga aktif mencari tantangan dan menciptakan solusi inovatif. Pekerjaan yang dianggap menantang secara mental tidak hanya merangsang motivasi individu tetapi juga menciptakan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi, yaitu memberikan pelayanan dan pengelolaan hutan yang berkualitas bagi masyarakat. Karyawan yang merasa puas dengan tingkat tantangan mental pekerjaan tidak hanya memandang pekerjaan sebagai rutinitas harian, melainkan sebagai kesempatan untuk memberikan dampak positif pada masyarakat dan lingkungan. Respon terhadap tantangan pekerjaan yang menantang secara mental tidak sekadar terbatas pada kegiatan edukasi semata, melainkan melibatkan evaluasi dan adaptasi kebijakan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memastikan karyawan tidak mengalami stres kerja secara berkelanjutan. Melalui berbagai inisiatif ini, perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, tetapi juga merespons langsung terhadap kebutuhan dan harapan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Stres kerja berpengaruh penting terhadap karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur karena dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik karyawan. Stres yang dirasakan karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dapat mempengaruhi apa yang sedang dilakukan dan hasil yang mereka terima. Dengan mengetahui sejauh mana persepsi karyawan terhadap stres kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa beban pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan SOP perusahaan yang membuat karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan proporsional. Indikator kedua yaitu pimpinan mampu bersikap adil terhadap karyawan yang membuat karyawan merasa nyaman dan tidak stres. Indikator ketiga menjelaskan bahwa peralatan yang disediakan kantor mampu memfasilitasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator keempat yaitu terwujudnya rasa saling percaya dan saling support antar karyawan dan atasan yang membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja. Indikator kelima perusahaan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur memberikan kesempatan jenjang karir kepada setiap karyawannya yang membuat karyawan dapat terus mengembangkan kemampuannya. Oleh karena itu, jika terjadi stres yang dirasakan karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dapat mempengaruhi apa yang sedang dilakukan dan hasil yang mereka terima. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka semakin menurun pula kinerja karyawan yang dirasakan. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang

hasilnya dipandang tidak pasti dan penting Robbins dan Judge (2018:429). Manusia akan cenderung mengalami cepat stres dalam bekerja apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dan kenyataan yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Ratnasari (2020) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan kenyamanan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. 3) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Hal ini dapat diketahui apabila stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur akan menurun.

Keterbatasan Penelitian

Adanya keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi penulis selanjutnya, keterbatasan ini meliputi: 1) Penulis hanya menggunakan 3 variabel independen, di antaranya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 88 responden. 3) Penelitian mempunyai keterbatasan waktu karena periode yang dilakukannya hanya 5 bulan (Oktober – Februari), sebaiknya peneliti selanjutnya dapat memperpanjang waktu penelitian agar hasil penelitian lebih maksimal.

Saran

Adapun saran yang diajukan dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut: 1) Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur lebih memperhatikan pembagian tugas karyawan agar tidak terjadi stres kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan para atasan memberikan support dan motivasi sehingga karyawan tidak mengalami tekanan psikis maupun fisik. 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel lainnya agar dapat menghasilkan yang lebih variatif dan baik dari penelitian sekarang. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan jumlah sampel agar memperoleh hasil yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. 3) Penulis hanya menggunakan 3 variabel independen, di antaranya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 4) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 88 responden. 5) Penelitian mempunyai keterbatasan waktu karena periode yang dilakukan hanya 5 bulan (Oktober–Februari), sebaiknya peneliti selanjutnya dapat memperpanjang waktu penelitian agar hasil penelitian lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau.

- Ahmed, A. dan Ramzan, M. 2013. Effects of job stress on employees job performance a studyon banking sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*, 11(6), 61-68.
- Asih, G. Y., H. Widhiastuti, dan R. Dewi. 2018. *Stres Kerja*. University Press. Semarang.
- Antonius, P. 2020. Psikolinguistik Memahami Aspek Mental dan Neurologis Berbahasa. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Anam. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Dirasat : *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40 - 56.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Grava Media. Yogyakarta.
- Brahmasari, I. A. dan A. Suprayetno. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 3 (5) : 124-136.
- Bukhari, P. S. E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1):89- 103.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Grava Media. .
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hotiana, N. dan Febriansyah. 2018 . Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementri Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 3(1) :27-36.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Logahan, J. M., T. F. Tjoe, dan Naga, N. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*. 3(1):573 - 585.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muna, N. dan S. Isnowati. 2022 . Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5 (2):1119-1130.
- Nasution, M. I. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7 (3),407-428.
- Ningsih, N. D. S. 2017. Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*. 4 (1) : 459-471.
- Ningsih, O. L., H. Zaki, dan W. L. Hardilawati. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economic Accounting and Business Journal*. 2 (1) :52.
- Noah, Y. dan Steve. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal Of Sustainable Society*. 1 (2) : 36-43.
- Partika, P. D., B. Ismanto, dan L. Rina. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*. 5(2) : 308-323.
- Prawirosentono, S. 1992. *Ilmu Manajemen Umum*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Purba, W. C. dan S.L. Ratnasari. 2018 . Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. 5(2):180-197.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, S. P., Coutler, dan Mary. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Setyawan, E. Y. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 3 (1) : 1 -20.
- Siagian, S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, B. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sulistiyani, M., Widiani, M. E., dan Sutopo. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Ptestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*. 3(3) : 336-347.
- Sunyoto, D. 2018. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Supomo, R. dan E. Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Totos, P.M.O., T. Timuneno , N. P.Nursiani, dan R. E. Fanggidae. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang. *Jurnal Ekonomi&Ilmu Sosial*. 4(3): 659-669.