

---

**Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.**

---

**Roni Susanto<sup>1\*</sup>, Choiriyah<sup>2</sup>, Anggreany Hustia<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas

Muhammadiyah Palembang

Email: [ronicomrot@gmail.com](mailto:ronicomrot@gmail.com)**ABSTRACT**

*This research aims to determine whether there is an influence of competence, work stress and work environment on the performance of PT employees. Semen Baturaja Tbk. This type of research uses associative research. The sample in this study was 77 respondents from a total population of 327 employees. The sample data collection technique uses simple random sampling technique. Data collection methods through observation, interviews and questionnaires. The data analysis used is quantitative qualitative analysis. Data processing techniques use multiple linear regression analysis, F test (Simulation), t test (Partial) and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression show that competence, work stress and work environment have a positive effect on the performance of PT employees. Semen Baturaja Tbk. The results of the F hypothesis test show that there is a significant influence of competence, work stress and work environment on the performance of PT employees. Semen Baturaja Tbk. The results of the t hypothesis test show that there is an influence of competence, work stress and work environment on the performance of PT employees. Semen Baturaja Tbk.*

**Keywords:** *employee, competence, stress, environment***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 77 responden dari total populasi 327 karyawan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (Simulatan), uji t (Parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

**Kata Kunci:** *kinerja, kompetensi, stres, lingkungan*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik didalam sebuah perusahaan mempengaruhi hasil kinerja dan pencapaian target oleh perusahaan itu sendiri. Begitupun sebaliknya, apabila di dalam sebuah perusahaan itu tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, otomatis tujuan dari perusahaan sulit untuk dicapai. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi serta *update* terhadap perkembangan teknologi.

Karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena tanpa adanya karyawan perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah penampilan kerja secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat dalam organisasi yang diikutinya (Busro, 2020).

Di dalam suatu perusahaan, faktor penentu dalam mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja (Kasmir, 2016). Kompetensi sangat besar perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui kompetensi kerja merupakan karakteristik, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi situasi ditempat kerja. (Sutrisno, 2019).

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2019).

Faktor lainnya terkait kinerja adalah stres kerja dapat memadai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*job stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (King dalam Asih dkk 2018). Pentingnya stres kerja dapat mendukung pencapaian kinerja.

Faktor lain selain kompetensi dan stres kerja, Lingkungan kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

PT Semen Baturaja (Persero) Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri yang didirikan pada 14 November 1974 dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT Semen Gresik dan PT Semen Padang sebesar 55%.

PT Semen Baturaja merupakan perusahaan yang menghasilkan produk semen. PT Semen Baturaja memproduksi berbagai jenis semen untuk kebutuhan konstruksi seperti semen Portland dan semen tahan api. PT Semen Baturaja sering kali mengalami masalah penurunan kinerja. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal, karena secara kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan karyawan masih kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil kerja karyawan tidak mencapai target dikarenakan masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan membuat pekerjaan terhambat tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Kompetensi karyawan pada PT. Semen Baturaja Tbk ditemukan indikasi permasalahan terkait fenomena kompetensi karyawan adalah pengetahuan, pemahaman dan kemampuan. Terlihat masih rendah indikasinya dapat diketahui karyawan tidak memiliki pengalaman penunjang (pengetahuan) dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan terkait fenomena stres kerja adalah tuntutan tugas, kepemimpinan, dan tuntutan peran. Tuntutan tugas yang diberikan perusahaan tidak terlalu sulit. Hal ini disebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, misalnya pembuatan laporan pengantaran dan penjualan yang diminta oleh pimpinan secara mendadak atau lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Terkait fenomena lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja, kerja sama dan komunikasi yang lancar. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Hal ini menimbulkan suasana yang kurang nyaman ditempat kerja dan aktivitas kinerja. Kerja sama karyawan antar kelompok tidak lancar, hal ini disebabkan karena kurangnya sikap peduli terhadap sesama rekan kerja. Sikap egois yang mementingkan diri sendiri hampir menjadi sebuah kebiasaan karyawan PT Semen Baturaja Tbk. Dan adanya komunikasi yang tidak lancar dilingkungan kerja. Hal ini disebabkan terjalannya komunikasi hanya satu arah, sehingga mengakibatkan miss komunikasi dalam bekerjasama tim.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja**

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018).

Menurut Afandi (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### **Kompetensi**

Menurut spencer dalam sutrisno (2019) kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaannya tersebut.

Menurut Davis dan Newstroom dalam buku Busro (2020) Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagi kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang.

### **Stres Kerja**

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Kholilah (2021) definisi stres kerja adalah suatu kondisi dinamik dalam mana diri seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, tuntutan atau yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Robbins & Judge (2019) Stres adalah kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang Individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting.

Menurut Kholilah (2018) stres kerja adalah suatu keinginan atau harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi atau yang diperoleh. Sedangkan Menurut Hasibuan (2018) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja merupakan segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja baik hubungan antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja yang ada ditempat kerja.

Menurut Kasmir (2017) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

### **Hipotesis**

1. Ada pengaruh kompetensi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Baturaja Tbk.
3. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

### C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini tiga variabel yang dimaksud adalah variabel X1 (Kompetensi), X2 (Stres Kerja), X3 (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja karyawan) PT. Semen Baturaja Tbk Palembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah 327 karyawan yang bekerja di PT. Semen Baturaja Tbk. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja Tbk yang berjumlah 77 orang. Rumus yang digunakan untuk menghitung sampel dalam penelitian ini adalah rumus Slovin, maka sampel yang dapat digunakan berjumlah 77 karyawan dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*.

Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer yang digunakan peneliti didapatkan dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden. Data skunder yang digunakan adalah jumlah karyawan dan gambaran umum PT. Semen Baturaja Tbk. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner/angket yang dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden, data skunder digunakan sebagai penunjang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model      | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients |
|------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|
|            | B                           | Std Error | Beta                      |
| 1 Constant | 4,022                       | 1,249     |                           |
| X1         | ,444                        | ,103      | ,443                      |
| X2         | ,439                        | ,095      | ,476                      |
| X3         | -,113                       | ,053      | -,124                     |

a. Dependen Variabel :Kinerja Karyawan (Y)

Sumber. Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Nilai konstan sebesar 4,022 Positif menunjukan bahwa tanpa kompetensi (X<sub>1</sub>),

stres kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) maka kinerja karyawan positif.

Koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ ), bernilai positif sebesar 0,444 menyatakan jika kompetensi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_2$ ), bernilai Positif sebesar 0,439 menyatakan jika stres kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ), bernilai positif sebesar -0,113 menyatakan jika lingkungan kerja tidak diikuti oleh variabel lain maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

#### Uji F (Silmultan)

Uji F (Silmultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F (Silmultan)**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1620,547       | 3  | 540,182     | 77,936 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 505,973        | 73 | 6,931       |        |                   |
| Total        | 2126,519       | 76 |             |        |                   |

a. Dependen Variabel Y1

b. Predictors : (Constant).X3.X1,X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel uji F diatas dapat dilihat  $F_{hitung} 77,936 > F_{tabel} 2,72$  dengan tingkat sig  $0,000 < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh signifikan kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

#### Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)**

|       |            | Unstandardized Coefficients |            |        |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------|------|
| Model |            | B                           | Std. Error | t      | Sig  |
| 1     | (Constant) | 4,022                       | 1,249      | 3,221  | ,002 |
|       | X1         | ,444                        | ,103       | 4,302  | ,000 |
|       | X2         | ,439                        | ,095       | 4,614  | ,000 |
|       | X3         | -,113                       | ,053       | -2,150 | ,035 |

a. Dependen Variabel : (Y1)

b. Predictors (Cosntantant), X1, X2 X3

Sumber. Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar  $4,302 > t_{tabel} 1,666$  dengan tingkat Sig.  $t$   $0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh

signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk stres kerja sebesar  $2,614 > 1,666$  dengan tingkat Sig.  $t$   $0,000 <$  dari  $0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar  $-2,150 > 1,666$  dengan tingkat Sig.  $t$   $0,035 <$  dari  $0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

#### Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas, yaitu kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Hasil dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Of |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------|
| 1     | .873 <sup>a</sup> | .762     | .752              | 2,633         |

a. Predictor: (Constant), lingkungan X3, Kompetensi X1, Stres kerja X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil perhitungan Pada tabel diatas, diperoleh nilai Adjusterd R Square (Koefisien Determinasi) sebesar  $0,752$  atau  $0,752 \times 100\% = 75\%$ , Artinya kompetensi stres kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunya kinerja karyawan sebesar  $75\%$ , sedangkan sisanya  $25\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. antara lain seperti variabel budaya organisasi, komitmen kerja disiplin kerja dan lain-lain.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan  $90\%$  menunjukan hasil ada pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. Hasil tersebut diuraikan melalui koefisien determinasi yang menunjukan bahwa kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar  $75\%$  sedangkan sisanya sebesar  $25\%$  dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Hal tersebut dapat menjelasn bahwa dengan adanya faktor kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja buruk dan tidak mendukung karyawan, maka akan berdampak dengan tidak maksimal dan turunya kinerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk variabel kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan. Variabel stres kerja dengan indikator tuntutan tugas, kepemimpinan organisasi dan tuntutan peran. Variabel lingkungan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja, kerja sama antar kelompok dan komunikasi lancar dan kerja sama tim. Variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Hasil sejalan dengan teori yang di nyatakan oleh Edison (2019:202), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (1) komunikasi, (2) kompetensi, (3) motivasi dan pengakuan, (4) kompensasi,

(5) sistem/prosedur, (6) pemimpin dan kepemimpinan. Menurut Ismainir (2018:236) (1) konflik, (2) stres kerja. Dan Kasmir (2018: 189) (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi, (6) budaya organisasi, (7) kepemimpinan, (8) gaya kepemimpinan, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, (13) disiplin kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Yulia Ahmad dkk (2019) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rangkuti dkk (2020) hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Farida Ayu Ningsih (2021) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andreyani Nor Febriyati (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widnyana dkk (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kompetensi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan menunjukkan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan hasil ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan adanya faktor kompetensi yang baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan indikator kompetensi (Sutrisno 2019:204) (1) pengetahuan, (2) pemahaman, (3) kemampuan, (4) nilai, (5) sikap, (6) minat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rangkuti dkk (2020), hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Farida Ayu Ningsih (2021), hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andreyani Nor Febriyati (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widnyana dkk (2023), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

## **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan hasil ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Hal ini tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya faktor kompetensi yang mendukung kinerja karyawan dapat lebih meningkatkan kompetensi kerjanya. Dengan indikator yang digunakan yaitu menurut Kholilah (2021:77) : (1) faktor lingkungan (2) faktor organisasi (3) individu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Yulia Ahmad dkk (2019), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rangkuti dkk (2020) hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi, komunikasi

dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Farida ayu ningsih (2021) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andreyani Nor Febriyati (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widnyana dkk (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kompetensi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan hasil ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Hal ini tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya faktor lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan dapat lebih meningkat lingkungan kerja. Dengan indikator yang digunakan yaitu menurut Sedarmayanti (2017:27) (1) struktur kerja (2) tanggung jawab (3) kerja sama antar kelompok (4) perhatian dan dukungan pimpinan (5) komunikasi lancar dan kerja sama tim (5) Hubungan dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Yulia Ahmad dkk (2019), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Farida ayu ningsih (2021) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andreyani Nor Febriyati (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.
3. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT, Semen Baturaja Tbk.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Agar pihak perusahaan untuk meningkatkan dari segi kinerja karyawannya dengan selalu mengontrol dan memperhatikan kualitas kerja karyawannya agar selalu bisa konsisten dalam bekerja guna menyelesaikan semua target perusahaan.
2. Diharapkan untuk PT. Semen Baturaja Tbk lebih meningkatkan kompetensi, karena dengan adanya kompetensi pengetahuan, pemahaman dan ketepatan waktu agar dapat meningkatkan serta memberikan efek terhadap perusahaan.

3. Agar pihak perusahaan untuk memperhatikan tugas yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan sebaiknya tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan, sebab tinggi rendahnya kinerja karyawan akan sangat berdampak terhadap target yang hendak dicapai oleh perusahaan.
4. Diharapkan untuk PT. Semen Baturaja lebih memperhatikan lingkungan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja, kerja sama antar kelompok dan komunikasi yang lancar dengan kerja sama tim demi menjaga kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafra Publingsling.
- Asih, G.Y., dkk. (2018) stres kerja, Semarang : Semarang University Press.
- Andreyani Nor Febriyanti (2020) Pengaruh Kompetensi, Stres kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT MITRA ABADI WISESA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Ansar, I. (2021, November ). *Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maharani syam Group sorowoko* Retrieved from Repository UPT.
- Busro, M. (2020) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. prenada Media Group.
- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang Noerfikri Offset.
- Edison Emron, Y. A. (2016) *Manajemen sumber daya manusi*. Bandaung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Farida Ayu Ningsih (2021) Pengaruh Kompetensi, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia. *Jurnal ilmu dan riset manajemen, (Stiesia Surabaya)*.
- Ghozali, Imam. (2018) "Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25". Semarang : Badan penelitian Universitas Diponegora.
- Ismainir, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Kholilah. (2021). *Perilaku organisasi*. Palembang : CV.Amanah
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019) *Manajemen Sumber daya manusia cetakan kelima*. Raja pers
- Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertam. Palembang : Noerfikri.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rangkuti, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Universitas Prima Indonesia.
- Silaen, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Edisi1)* Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- S.P Hasibuan, D. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jarkarta: PT Bumi Aksara
- Sophia. (2021). Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian RI. Volume 2, 2021 /

hlm.918-928,918-928.

Widnyana, dkk. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Summer Hotel Kuta, Bandung, Bali. *Jurnal emas, universitas mahasaraswati Denpasar*.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja edisi kelima*.jakarta :Rajawali Pers.