

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra tbk.

The Effect of Work Environment, Job Training and Work Stress on Employee Performance at PT. Bali Towerindo Senstra, tbk.

Safina Armelia Putri¹, Mahmud², Endri Sentosa³, Herminda⁴

E-mail : ¹Safina.2114290006@upi-yai.ac.id, ²Mahmud@upi-yai.ac.id, ³Endri.sentosa@upi-yai.ac.id,

⁴Herminda@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga perlu ditinjau dari aspek internal yang memengaruhinya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 4. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 175 karyawan tetap, kemudian diuji dengan analisis outer model dan inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Nilai R Square sebesar 0,642 mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 64,2% variasi kinerja karyawan. Kesimpulannya, peningkatan kinerja dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan yang relevan, serta manajemen stres yang efektif.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, SmartPLS

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment, job training, and work stress on employee performance at PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk. Employee performance is a crucial element in achieving organizational goals; therefore, it is important to analyze internal factors that influence it. The research applied a quantitative approach with Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 4 software. Data were collected from 175 permanent employees through questionnaires and analyzed using both outer and inner models. The results reveal that work environment and job training have a positive and significant effect on employee performance, while work stress has a negative and significant effect. The R Square value of 0.642 indicates that the independent variables explain 64.2% of the variance in employee performance. In conclusion, employee performance can be improved through supportive work environments, relevant training, and effective stress management.

Keywords: Work Environment, Job Training, Work Stress, Employee Performance, SmartPLS

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan optimal. SDM memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya dan mempertahankan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu

manajemen SDM merupakan prioritas utama bagi sektor manufaktur dan jasa. Hal ini adalah keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan terwujud manakala sumber daya yang terlihat dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas. Sehingga mampu berinovasi sesuai kebutuhan konsumen (Amelyawati et. Al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga dapat dikatakan sebagai perpaduan antara ilmu seni dalam mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif serta efisien demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik tidak bergantung kepada kemampuan suatu individu, namun juga dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja mereka. Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja.

Kinerja adalah hasil kerja individu, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, yang hasil kerja tersebut buktinya ada secara konkrit dan dapat diukur atau bisa dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Agus dan Fadli (2022). Menurut Mangkunegara dalam Wastika et al (2022) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja Karyawan adalah aspek penting dalam menentukan mampu atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data hasil survei yang di berikan kepada karyawan sales PT. Bali Towerindo Sentra Tbk. kinerja pada karyawannya belum maksimal, karena masih banyak pegawai yang overtime dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menyebabkan tertundanya suatu laporan atau hasil kerja lainnya.

Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari kenyamanan kondisi lingkungan kerja karena hal tersebut kuat kaitannya dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Effendy dan Fitria (2020) mengatakan Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang mencakup hubungan antar karyawan, suasana kerja, fasilitas yang tersedia, serta kebijakan manajemen yang dapat memengaruhi semangat dan produktivitas kerja seseorang. Namun kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja saja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siswadi (2016) Pelatihan kerja adalah salah satu metode untuk membangun sumber daya manusia yang dapat menghadapi persaingan di masa ini. Selain itu pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengenal

potensi pekerjaannya dan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja secara lebih nyaman dan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh kepada kinerja karyawannya. (Hartomo dan Luturlean 2020).

Tetapi, disisi lain terdapat stress kerja yang menjadi tantangan yang menghambat produktivitas karyawan. Beban kerja, tekanan dari atasan dan tuntutan pekerjaan dapat memicu terjadinya stress yang akhirnya menjadi dampak negative untuk kinerja karyawan subakti dan pohan (2024). Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat menurunkan semangat kerja, meningkatnya absensi, dan bahkan mengurangi hasil dari kualitas pekerja. maka, perusahaan perlu memastikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tetap seimbang dan menyediakan program manajemen stress. Sehingga karyawan tetap bisa bekerja dengan optimal.

PT. Bali Towerindo Sentra, TBK merupakan perusahaan penyedia infrastruktur menara telekomunikasi dan pelopor sarana menara dengan fasilitas transmisi terintegrasi yang sudah berdiri sejak 6 juli 2006. PT Bali Towerindo mulai memperluas kegiatan usahanya dengan memberikan jasa layanan internet dan televisi berbayar kepada para pelanggan di berbagai sektor dengan produk *Balifiber*. Dengan adanya teknologi tersebut, perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dengan pelatihan yang efektif dan mengelola stress kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil penjelasan pra-survei diatas, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas dilapangan. Secara umum, kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil yang baik dengan nilai rata-rata 4,92. Namun dibalik kinerja karyawan yang tinggi, terdapat tekanan kerja yang cukup signifikan pada bagian stress kerja yang memperoleh skor rata-rata 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun karyawan tetap mampu bekerja dengan baik, mereka juga menghadapi tekanan beban kerja, konflik peran dan kekhawatiran terhadap masa depan karier. Walaupun lingkungan kerja dan pelatihan kerja dinilai cukup baik terdapat beberapa indikator yang menunjukkan kelemahan seperti beban

kerja yang tidak seimbang dan materi pelatihan yang belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan kerja di lapangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat potensi masalah tersembunyi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam jangka panjang.

LANDASAN TEORI

1) Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari suatu proses kerja oleh individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian dari suatu tujuan yang telah ditentukan dalam bentuk output, kualitas, efisiensi serta efektivitas kerja.

Wibowo (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur serta dievaluasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan, mencerminkan seberapa baik aktivitas dan fungsi kegiatan tersebut dilakukan. Sedangkan Rivai (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian hasil kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha dan dukungan lingkungan.

Maka kinerja dapat dinilai sebagai indikator penting untuk mengetahui sejauh mana proses kerja menghasilkan output yang sesuai dengan harapan dan tujuan pada skala individu maupun organisasi. Pada penelitian ini kinerja difokuskan pada hasil kerja individu dalam suatu organisasi (kinerja karyawan).

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dekat dengan pekerja dan dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan tugas-tugas terdistribusi. Lingkungan kerja juga dapat dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan secara langsung memengaruhi proses kerja, seperti pencahayaan, suhu udara, luas ruang kerja, tingkat keamanan, dan elemen lainnya seperti suara atau musik. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan kondisi psikologis dan sosial di tempat kerja, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Ketika hubungan antara karyawan dan pimpinan berjalan baik, hal ini dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan semangat kerja, serta berdampak positif

terhadap moral dan kinerja karyawan (Muhraweni 2017).

Menurut Sustikasari & Baskoro (2024) Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kombinasi dari alat, sumber daya dan kondisi yang mendukung seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan ini mencakup metode dalam pengerjaan yang digunakan serta dampak yang dihasilkan baik terhadap individu maupun kelompok kerja yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Siagian (2014), Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

3) Pelatihan Kerja

Menurut (Widodo 2015), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. (Setiani & Febrian, 2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja yang komprehensif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga berdampak signifikan pada peningkatan moral dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, program pelatihan kerja yang efektif harus mencakup berbagai aspek keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis.

Pelatihan kerja yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis karyawan tetapi juga berdampak positif pada motivasi dan moral mereka. Oleh karena itu, program pelatihan sebaiknya dirancang secara komprehensif untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis.

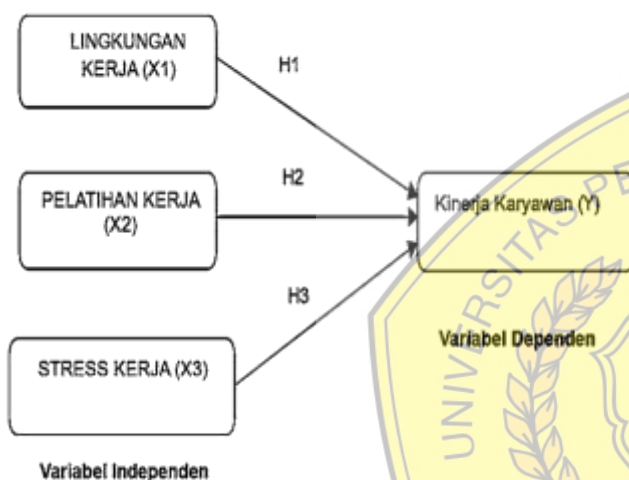
4) Stress Kerja

Menurut (Hidayat dan Rahmawati 2023) stress kerja adalah suatu kondisi psikologis yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang melebihi dari kemampuan pekerja tersebut. Stress yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut (Robbins dan Judge 2021) stress kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta tekanan dari atasan

atau rekan kerja. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, serta menurunkan produktivitas mereka. Menurut (Afandi 2018) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H1:** Diduga Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali towerindo sentra tbk. (Y)
- H2:** Diduga Pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3:** Diduga Stres kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, yang berarti akan menggambarkan dan menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini melakukan penyebaran Google Form secara langsung kepada Karyawan

PT. Bali Towerindo Sentra, TBK Jakarta Pusat dengan memberikan keterangan terkait dengan kuesioner yang telah ditetapkan kepada beberapa responden yang dibagi menjadi kelompok-kelompok berdasarkan status pekerjaan mereka saat ini. Penulis menggunakan variabel independent Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) dengan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

POPULASI DAN SAMPEL

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2021), populasi merujuk pada keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Bali Towerindo Sentra, tbk yang bekerja di bagian sales terkait lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan stres kerja sebanyak 235 orang.

2) Sampel

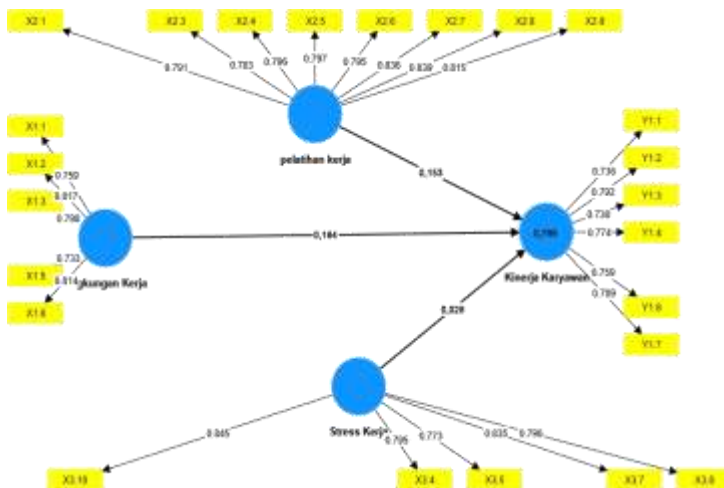
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi terlalu besar, maka penulis mengambil sebagian populasi yang dianggap mewakili keseluruhan dari populasi yang ada (sugiyono 2021). Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel menggunakan *purposive sampling* atau teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu. Pada kriteria dalam penelitian ini :

- Karyawan yang berkerja di bagian sales
- Lama bekerja pada balitowerindo bagian sales
- Dengan rentan pendidikan SMA,D3,S1 sedrajat.
- Bersedia mengisi kuesioner tersebut dengan jujur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 4.0. berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan.

Gambar 2. Outer Model



1. Evaluasi Outer Model

a) Convergen Validity

Tabel 1. Convergen Validity

	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	lingkungan Kerja	pelatihan kerja
X1.1			0.759	
X1.2			0.817	
X1.3			0.798	
X1.5			0.733	
X1.6			0.814	
X2.1				0.791
X2.3				0.783
X2.4				0.796
X2.5				0.797
X2.6				0.795
X2.7				0.836
X2.8				0.839
X2.9				0.815
X3.10		0.845		
X3.4		0.795		
X3.5		0.773		
X3.7		0.835		
X3.8		0.796		
Y1.1	0.736			
Y1.2	0.792			
Y1.3	0.738			
Y1.4	0.774			
Y1.6	0.759			
Y1.7	0.789			

Berdasarkan data dalam tabel 1. diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai outer loading >0,7. Dari data diatas dapat diketahui nilai terbesar setiap indikator variabel. Pada variabel Lingkungan Kerja untuk nilai indikator terbesar berada di X1.2 dengan nilai 0,817. Sedangkan pada variabel Pelatihan Kerja indikator terbesar berada di X2.8 dengan nilai

0,839. Untuk variabel Stress Kerja indikator terbesar berada di X3.1 dengan nilai 0,845. Dan untuk variabel Kinerja Karyawan indikator terbesar berada pada Y1.2 dengan nilai 0,792. Data diatas menunjukkan bahwa tidak ada indikator variabel yang memiliki nilai outer loading <0,7.

b) Discriminant Validity

Tabel 2. Cross Loading

	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	lingkungan Kerja	pelatihan kerja
X1.1	0.410	-0.391	0.759	0.502
X1.2	0.371	-0.281	0.817	0.512
X1.3	0.425	-0.403	0.798	0.597
X1.5	0.347	-0.394	0.733	0.656
X1.6	0.418	-0.334	0.814	0.651
X2.1	0.384	-0.340	0.619	0.791
X2.3	0.315	-0.317	0.575	0.783
X2.4	0.360	-0.382	0.640	0.796
X2.5	0.421	-0.322	0.628	0.797
X2.6	0.366	-0.350	0.586	0.795
X2.7	0.474	-0.337	0.578	0.836
X2.8	0.447	-0.333	0.598	0.839
X2.9	0.415	-0.270	0.580	0.815
X3.10	-0.197	0.845	-0.387	-0.397
X3.4	-0.085	0.795	-0.373	-0.326
X3.5	-0.099	0.773	-0.374	-0.358
X3.7	-0.154	0.835	-0.350	-0.257
X3.8	-0.163	0.796	-0.385	-0.318
Y1.1	0.736	-0.059	0.300	0.311
Y1.2	0.792	-0.207	0.430	0.368
Y1.3	0.738	-0.167	0.381	0.352
Y1.4	0.774	-0.232	0.437	0.431
Y1.6	0.759	-0.181	0.357	0.368
Y1.7	0.789	-0.009	0.392	0.438

Berdasarkan data dalam tabel 2. diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus >0,5 untuk model yang baik.

Tabel 3. Average Variant Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.585
Stress Kerja	0.655
Lingkungan Kerja	0.616
Pelatihan Kerja	0.651

Berdasarkan sajian data dalam tabel 3. di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Stress Kerja dan kinerja Karyawan > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 4. Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)

	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Lingkungan Kerja	Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan				
Stress Kerja	0.214			
lingkungan Kerja	0.585	0.534		
pelatihan kerja	0.548	0.454	0.845	

Tabel HTMT diatas menunjukkan bahwa setiap variabel secara keseluruhan sudah baik dengan nilai HTMT <0,9. Maka terbukti bahwa validitas diskriminan telah tercapai antar konstruk.

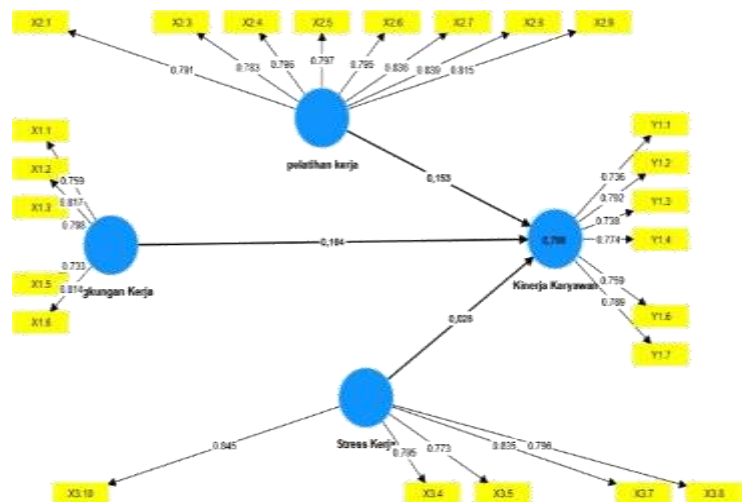
2. Construck Reliability dan Validity

Tabel 5. Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.859	0.864	0.894	0.585
Stress Kerja	0.873	0.908	0.905	0.655
Lingkungan Kerja	0.844	0.847	0.889	0.616
Pelatihan kerja	0.923	0.929	0.937	0.651

Pada table 4.5 dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach's Alpha dan Composite Reliability setiap variabel >0,7. Begitu juga untuk nilai AVE dari setiap variabel mempunyai nilai >0,5. Pengujian reliabilitas data tersebut dikatakan sudah sangat reliabel dan memenuhi kriteria karena rata-rata dari setiap variabel berada pada range 0,875.

3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)



Gambar 4.7 Hasil Outer dan Inner Model

a) R-Square (R^2)

Tabel 4.7 R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.795	0.782

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai R-square adjusted variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,782. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X.1), Pelatihan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X.3) sebesar 78,2% dan sisahnya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel bebas diluar variabel yang diteliti.

b) Effect Size (f-square)

Tabel 4.8 F-Square

	Kinerja Karyawan
Stress Kerja	0.028
lingkungan Kerja	0.164
pelatihan kerja	0.153

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan berkategori Kecil (lemah) dengan nilai f-square sebesar 0,028>0,02. Artinya Stress Kerja berpengaruh lemah terhadap Kinerja Karyawan (>0,02).
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berkategori moderate

(menengah) dengan nilai f-square sebesar 0,164 > 0,15. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan (>0,15).

- Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berkategori moderate (menengah) dengan nilai f-square sebesar 0,153 > 0,15. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan (>0,15).

c) Uji Hipotesis

Tabel 4.9 Hasil Bootstrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0.083	0.056	0.062	1.334	0.182
lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.328	0.331	0.130	2.532	0.011
pelatihan kerja -> Kinerja Karyawan	0.289	0.286	0.126	2.296	0.022

Pada tabel 4.9 hasil dari bootstrapping menunjukan bahwa Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P-value dari setiap variabel sebesar 0,182; 0,011 dan 0,022.

d) Goodness of Fit (GoF)

Nilai dari GoF dapat dihitung menggunakan rumus :

$$GoF = \sqrt{Rata - Rata AVE \times Rata - Rata R^2}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata AVE} &= (0,585 + 0,655 + 0,616 + 0,651) / 4 \\ &= 0,626 \\ GoF &= \sqrt{0,626 \times 0,795} \\ GoF &= 0,705 \end{aligned}$$

Jadi, nilai GoF dari penelitian ini sebesar 0,705. Nilai tersebut menunjukan bahwa sampel data yang diambil sesuai dengan model yang diteliti dan model penilaian ini dapat dikatakan masuk kriteria Goodness of Fit tinggi yaitu >0,36.

Pembahasan

1) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur (Original Sample) 0.083 pada variabel Stress Kerja menunjukkan angka yang positif. Artinya setiap kenaikan stress kerja 1 satuan mengakibatkan kinerja karyawan naik sebesar 0,083 dengan asumsi lingkungan kerja dan pelatihan kerja konstan. Serta hasil pengujian pada T-statistics menunjukkan nilai sebesar 1.334 < 1.971 dan nilai p-values sebesar 0.182 > 0.05. Artinya, variabel stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) ditolak yang menyatakan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan itu bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Misalnya, karyawan yang memiliki tingkat stres yang lebih tinggi mungkin mampu mengelola stres tersebut dengan baik, memiliki keterampilan coping yang efektif, atau bekerja dalam lingkungan yang mendukung yang meminimalkan dampak negatif dari stres.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur (Original Sample) 0.328 pada variabel Lingkungan kerja menunjukkan angka yang positif, artinya setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja mengakibatkan kinerja karyawan naik sebesar 0,328 dengan asumsi pelatihan kerja dan stress kerja konstan. Serta hasil pengujian pada T-statistics menunjukkan nilai sebesar 2.532 > 1.971 dan nilai p-values sebesar 0.011 < 0.05. Artinya, variabel Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) diterima yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur (original sample) 0.289 pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan angka yang positif. artinya setiap kenaikan 1 satuan pelatihan kerja mengakibatkan kinerja karyawan naik sebesar 0,289 dengan asumsi lingkungan kerja dan stress kerja konstan. Serta hasil pengujian pada t-statistics menunjukkan nilai sebesar $2.296 > 1.960$ dan nilai p-values sebesar $0.022 < 0.05$. Artinya, variabel Pelatihan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Pada pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) diterima yang menyatakan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk. artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dilakukan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung produktivitas memiliki kontribusi penting terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.
- 3) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk. Meskipun arah pengaruhnya menunjukkan angka positif. Ini menunjukkan bahwa tingkat Stress Kerja yang dialami karyawan tidak secara nyata dapat menurunkan kinerja mereka yang memungkinkan karyawan mampu beradaptasi dengan tekanan kerja yang ada.
- 4) Lingkungan kerja, pelatihan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara simultan. memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Towerindo Sentra Tbk dengan nilai R-square sebesar 70,5%

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Yudhatama, F., Imanta Ginting, R., Studi Sistem Informasi, P., & Triguna Dharma, S. (2024). *Pengelompokan Pelatihan Tenaga Kerja Berdasarkan Data Pelamar Kerja Menggunakan Metode K-Means*. 3, 411. <https://ojs.trigunadharma.ac.id/index.php/jsi>
- Alhashemi, S. E. (2020). The effect of job stress on employee performance: A study of SMEs in Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10(15), 3577–3584. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.003>
- Arifin, Z., & Lestari, S. (2022). The influence of work environment and organizational culture on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(2), 1874–1883. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.4210>
- Choeroh, N., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(2), 1478–1498. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1563>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

- Lestari, R. A., & Setiawan, A. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 9(1), 55–63. <https://doi.org/10.32639/jimbi.v9i1.847>
- Manajerial dan Kewirausahaan, J., Agatha Lie, C., & Korespondensi, P. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. P., & Wicaksono, L. R. (2021). The effect of physical and non-physical work environment on employee performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 23(1), 12–22. <https://doi.org/10.29313/jeba.v23i1.4563>
- Otoo, F. E., & Mishra, M. (2018). Influence of training and development on employee performance: A general insurance company perspective. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1578–1594. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2017-0220>
- Prabowo, H., & Wibowo, A. (2022). Factors affecting employee performance: Empirical study on SMEs in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 28(2), 103–112. <https://doi.org/10.35448/jieb.v28i2.10892>
- Rheznadhiya, Y. A., & Suryani, R. E. (t.t.). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, M., & Handayani, S. (2023). The effect of training and development on employee performance at manufacturing company. *Journal of Human Resource Management and Development (JHRMD)*, 3(1), 34–42. <https://doi.org/10.55047/jhrmd.v3i1.128>
- Seperianti, A., Surbakti, B., & Pohan, Y. A. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta* (Vol. 05, Nomor 02).
- Siagian, S. (t.t.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Sudaryono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo, R. S., & Cahyanti, M. M. (t.t.). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 2022. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>