

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN AMMONIA P4 PT PUSRI PALEMBANG DI MASA PANDEMI COVID19

M. Ramdani Irfan¹; Dina Mellita²

Universitas Bina Darma, Palembang^{1,2}

Email : mramdaniirfan1@gmail.com¹; dinamelita@binadarma.ac.id²

ABSTRAK

Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan pengembang kerja diteliti dengan menggunakan metode asosiatif dengan menelusuri hubungan sebab-akibat dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk membantu menganalisis dalam penelitian ini. PT PUSRI Palembang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini, dengan 60 karyawan di Departemen Ammonia P4 sebagai populasi sekaligus sampelnya. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir masing – masing memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan, secara simultan stress kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang.

Keywords : stress kerja; lingkungan kerja; pengembang karir; kinerja karyawan

ABSTRACT

The effect of work stress, work environment, and job development was investigated using the associative method by tracing the cause-and-effect relationship with employee performance as the dependent variable. A quantitative approach is used to help analyze in this study. PT PUSRI Palembang was used as the object in this study, with 60 employees in the P4 Ammonia Department as the population as well as the sample. Methods of data collection by using a questionnaire. This study shows that work stress, work environment and career development partially affect employee performance. Meanwhile, simultaneously work stress, work environment and career development have a significant positive effect on employee performance at the P4 Ammonia Department of PT Pusri Palembang.

Keywords : work stress; work environment; career developer; employee performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan dengan sempurna apabila adanya sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, SDM memainkan peran penting dalam setiap bisnis yang sukses. Karyawan yang merasa nyaman baik dalam suasana formal maupun informal merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan. Organisasi berharap bahwa sumber daya manusianya dapat memberikan kinerja yang melebihi harapan. Saat ini, fleksibilitas penting dimiliki oleh sumber daya manusia

(karyawan) karena tugas atau pekerjaan makin sering dikerjakan dalam tim. Terkadang, pekerjaan yang dihadapi lebih dari apa yang ada di *jobdesk* mereka. Sehingga organisasi (perusahaan) menginginkan karyawan untuk dapat melaksanakan dengan tanggung jawab mereka.

Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah mampu meningkatkan kinerja karyawan dari berbagai proses manajemen. Bisnis yang telah berinvestasi dan mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif akan berkembang dan berkembang dengan cepat. Untuk memenuhi tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, karyawan diharuskan kerja keras. Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak dan beratnya pekerjaan dari atasan, terutama jika pekerjaan lama belum selesai dan telah ditambahkan oleh pekerjaan baru.

PT PUSRI Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan pupuk urea dan amonia, yang membutuhkan tingkat produksi harian yang tinggi. Keempat pabrik PT PUSRI, Pusri 1B, Pusri 2B, Pusri 3 dan Pusri 4, memproduksi pupuk urea dan amonia. Sektor operasi dikelola oleh pekerja dengan shift-kerja. Ada kalanya kondisi fisiologis karyawan sudah saatnya untuk istirahat, namun tetap dipaksa bekerja, karena perusahaan harus terus berjalan dan memproduksi dalam 24 jam, hal ini menjadi beban berlebih bagi karyawan dengan sistem shift. Sistem shift di PT PUSRI Palembang, ada empat shift: shift pagi, sore, malam, dan *off day*.

Semenjak gelombang Covid19 masuk ke Indonesia, sangat banyak dampak yang dihasilkan dan implikasinya terhadap aktivitas masyarakat. Hal tersebut juga di alami oleh karyawan Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang. Sejumlah karyawan Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang juga turut terpapar Covid19. Akibat dari terpaparnya sejumlah karyawan tersebut terjadi perubahan dalam system kerja Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang. karyawan yang terpapar Covid19 selama di isolasi tidak bisa melakukan pekerjaan atau mengisi shift kerja seperti biasanya. dampaknya personil atau karyawan lain yang menggantikan shift tersebut. adanya penambahan jam kerja akibat kekurangan personil ini menyebabkan indikasi peningkatan stress kerja terhadap karyawan yang menggantikan posisi shift kerja tersebut.

Semenjak meningkatnya jumlah karyawan yang terpapar Covid19, PT PUSRI Palembang, terutama divisi P4, belum merekrut karyawan, sehingga terjadi kekurangan

karyawan, yang mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih untuk menyelesaikannya pekerjaan karyawan yang terpapar Covid19. Kurangnya karyawan mengharuskan redistribusi sejumlah tugas kepada karyawan lain. Ini bisa diklasifikasikan sebagai stres kerja, khususnya hyperstress, yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebih.

Para peneliti di Departemen Amoniak P4 PT Pusri Palembang ingin mengetahui bagaimana beban kerja, suasana kantor, dan peluang untuk maju mempengaruhi produktivitas mereka selama Pandemi Covid19.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stress Kerja

(Hasibuan, 2014) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangannya keadaan psikis seseorang (karyawan) yang memengaruhi cara berpikir, perasaan, afeksi dan keadaan dirinya sendiri. Stres kerja dihasilkan dari tekanan dan tuntutan yang melebihi tanggung jawab yang seharusnya dibebankan. Produktivitas karyawan turun ketika tingkat stres mereka meningkat, yang dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuannya.

(Handoko, 2008) menyebutkan ada 3 indikator stres kerja yaitu, beban dan tanggungjawab berlebih, *pressure* waktu, dan kualitas penyeliaan buruk. Ada 6 faktor yang dapat memengaruhi stress kerja, yaitu beban kerja yang melampaui kemampuan individu; ketidakadilan pimpinan; kurangnya waktu dan peralatan yang mendukung; konflik yang timbul dari individu dengan individu lain secara horizontal maupun vertikal; ketidaksesuaian antara beban kerja dengan balas jasanya; dan permasalahan keluarga (Hasibuan, 2014).

Lingkungan Kerja

(Sunnyoto, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai aspek yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan dimana pekerja bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dapat berdampak besar pada produktivitas dan keberhasilan bisnis. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka motivasi dan semangat kerja akan menurun sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. (Sedarmayanti, 2015) mengatakan bahwa layanan yang diterima karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam organisasi adalah bagian

dari apa yang dikenal sebagai "lingkungan kerja", yang mencakup segala sesuatu yang dapat memengaruhi kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.

Bentuk – bentuk lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2015) terdiri atas fisik (penerangan; ventilasi udara; kebisingan; tata ruang; ruang gerak yang dibutuhkan; serta keamanan di tempat kerja) dan nonfisik (keadaan yang berhubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan). Indikator yang memengaruhi tingkat lingkungan kerja menurut (Kartono, 2006) yaitu, hubungan antar personal; suasana kerja; kondisi tempat kerja; dan keamanan.

Pengembangan Karir

Pengembangan kari menurut (Siagian, 2015) adalah perubahan yang dialami individu untuk meraih tujuan karir. Serangkaian kegiatan dan pengalaman hidup selama ini yang membantu dalam penelitian, stabilisasi, kesuksesan dan pemenuhan karir seseorang merupakan pengertian dari pengembangan karir (Suparno, 2015).

Faktor – faktor yang memengaruhi pengembangan karir menurut (Siagian, 2015) Penghargaan dari pekerjaan, saling pengertian, kepatuhan organisasi, mentor dan promotor, dukungan rekan kerja, peluang untuk maju, dan berhenti sendiri.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dilampaui karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan mutu dan jumlah yang sesuai dengan tanggung jawab merupakan pengertian kinerja keuangan (Mangkunegara, 2014). Sedangkan, (Wirawan, 2015) mendefinisikan kinerja sebagai output yang diperoleh dari fungsi maupun indikator suatu pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan. (Sutrisno, 2015) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai output yang dihasilkan dari aspek mutu, jumlah, ketepatan waktu dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja bukanlah bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Rahadian, F., & Zulkarnaen, W., 2021).

Membenahi dan mengembangkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan tujuan dari evaluasi kinerja. Tujuan dilakukan penilaian kinerja karyawan menurut (Rivai, 2011) adalah sebagai berikut, peningkatan motivasi; mengetahui pengembangan; pengambilan keputusan; keperluan perusahaan; dan dokumentasi.

Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja antara lain adalah, kecakapan dan keterampilan; kepehaman; struktur dan susunan kerja; karakter; motivasi kerja; *leadership*; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; kesetiaan terhadap organisasi; dan disiplin kerja. (Simamora, 2011) menyebutkan indikator – indikator kinerja sebagai berikut; jumlah; mutu; Jangka waktu; kreativitas; dan tanggung jawab (Kasmir, 2016).

METODE PENELITIAN

Memahami hubungan antara variabel penjelas dan variabel yang dipelajari memungkinkan peneliti untuk menggunakan metode asosiatif. Penelitian ini dibantu dengan strategi kuantitatif. Apa yang sedang dicari oleh PT PUSRI Palembang. Stres, budaya kantor, dan peluang kemajuan adalah faktor yang dapat dikendalikan. Dalam hal ini, produktivitas merupakan variabel terikat. Metodologi survei berdasarkan pengukuran kesepakatan skala Likert.

Data primer adalah apa yang dikumpulkan dengan berbicara kepada orang-orang yang sebenarnya. Sebanyak enam puluh pekerja dari Departemen Amoniak PT PUSRI Palembang menjadi sampel untuk penelitian ini. Metode ini identik dengan sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi.

Sampel kuesioner responden dikumpulkan kemudian instrumen tersebut diuji langkah-langkahnya (uji validitas dan uji reliabilitas). Penyelidikan ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi berganda untuk analisisnya. Penelitian ini juga meliputi penggunaan uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

PT Pupuk Sriwidjaja (PUSRI), sebuah perusahaan Indonesia yang merupakan pemimpin awal dalam produksi pupuk urea, didirikan pada 24 Desember 1959 di Palembang, Sumatera Selatan. Dengan memproduksi pupuk dan bahan kimia lainnya, PT PUSRI berperan penting dalam memajukan kebijakan ekonomi pemerintah dan mendorong pembangunan nasional. Bukan waktu yang singkat bagi PT PUSRI membuktikan kompetensinya sebagai pelopor produsen pupuk nasional untuk pemenuhan kebutuhan pertanian di Indonesia. PT PUSRI Palembang merupakan badan

usaha milik negara yang di kepemilikan sahamnya adalah pemerintah Republik Indonesia. Sistem manajemennya menggunakan sistem manajemen kualitas yang memiliki fokus pada konsumen dengan menggunakan mutu dari sumber daya manusianya dari semua tingkatan struktur organisasi.

Stress Kerja pada Departemen Ammonia P4 PT PUSRI Palembang

Temuan penelitian antara lain; sebanyak 86,7% karyawan pada umumnya setuju dengan pertanyaan bahwa karyawan diharuskan untuk menggantikan tugas karyawan lainnya yang sedang sakit di masa pandemi. Situasi dimana Karyawan diharuskan untuk menggantikan tugas karyawan lainnya yang sedang sakit di masa pandemi dinilai menyebabkan munculnya stress kerja pada karyawan di Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang. sebanyak 68,3% responden merasa bahwa Waktu kerja menjadi berlebih karena adanya system menggantikan shift. Dari penelitian ditemukan sebanyak 68,3% responden menghadapi situasi dimana pada masa pandemic konflik yang timbul antarindividu dengan individu lain secara horizontal maupun vertikal yang tidak bisa dielakkan karena masalah perubahan waktu kerja. Sebanyak 54.9% responden setuju bahwa Karyawan saling membantu menyelesaikan tugas di masa pandemi.

Lingkungan Kerja pada Departemen Ammonia P4 PT PUSRI Palembang

Kondisi lingkungan kerja juga mengalami degradasi Selama pandemi. Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang tentunya mempersiapkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan di masa pandemi. Penelitian ini menemukan 88,3 % responden merasa hubungan antar sesama karyawan lebih intens di masa pandemi. Pada masa pandemi beban kerja tentu menjadi lebih berat karena adanya fenomena sumber daya manusia yang terbatas, namun bagi karyawan Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang kendala tersebut dapat diatasi dengan adanya hubungan saling membantu di antara sesama karyawan. Sebanyak 50% responden merasa Interaksi social antar karyawan semakin intens selama pandemi. Keadaan ini menandakan bahwa lingkungan kerja Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang sangat baik sehingga interaksi antar karyawan lebih terbangun selama pandemi dengan dibukikan sikap Karyawan saling mendukung dan mengarahkan dalam penyelesaian tugas Selama pandemi.

Sebanyak 70% responden saling mendukung dan mengarahkan dalam penyelesaian tugas Selama pandemi. Sebanyak 58,3% responden mengakui bahwa tidak

terjadi perubahan tempat atau posisi tugas selama pandemi. Sebanyak 61,6% responden merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya meskipun tekanan kerja dan beban kerja berlebihan selama pandemi. Sebanyak 48,3% responden Kenyamanan karyawan saat bekerja juga didukung oleh tempat kerja aman. Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang menjaga keseimbangan lingkungan kerja selama pandemi yang akan memberikan dampak sangat baik bagi karyawannya. Penerapan protocol kesehatan adalah tanggung jawab dari seluruh lapisan perusahaan untuk menerapkan situasi yang kondusif dan kesehatan terjamin dalam bekerja.

Pengembangan Karir pada Departemen Ammonia P4 PT PUSRI Palembang

Peluang pengembangan karir akan menjadi stimulus yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebanyak 66,7% responden setuju bahwa Perusahaan mengapresiasi kerja keras karyawan di masa pandemi. Sebanyak 56,7 % responden setuju bahwa Perusahaan mengapresiasi prestasi kerja karyawan. Sebanyak 61,7 % responden setuju bahwa karyawan memiliki peluang promosi di masa pandemi jika bekerja secara maksimal.

Sebanyak 70% responden mengakui *Exposure* Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang yang ditetapkan adalah sistem senioritas. Karyawan diawasi diarahkan oleh pimpinan setiap divisi dan bidang kerja sehingga dari pengawasan tersebut pimpinan mengetahui mana karyawan yang layak mendapatkan peluang promosi dan yang belum bisa dipromosikan. Selain itu Perusahaan mempertimbangan lama bekerja sebagai putusan untuk promosi jabatan. Sebanyak 68,3% responden mengakui karyawan berusaha mencari tau peluang kerja yang lebih menjanjikan ditempat lain. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak adil mengenai sistem senioritas dan lama kerja dalam mendapatkan promosi. Sebanyak bahwa 29,9% responden tetap bekerja meskipun belum ada celah untuk promosi jabatan. Kebutuhan ekonomi lebih penting untuk mereka pertahankan dari pada usaha untuk mendapatkan promosi jabatan secara cepat terutama di masa pandemi, karenanya karyawan tetap menanamkan dedikasinya meskipun beban kerja meningkat di masa pandemi.

Sebanyak 61,7% responden memutuskan tetap menanamkan dedikasinya meskipun beban kerja meningkat di masa pandemi. Dedikasi yang baik akan membuat suasana kerja dimasa pandemi akan baik diantara karyawan dan perusahaan dengan mencontoh kinerja mentor untuk bisa bekerja secara maksimal. Sebanyak 74,9%

responden mencontoh kinerja mentor untuk bisa bekerja secara maksimal. Mentor atau pimpinan Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang lebih dulu menjalani system kerja dan budaya organisasi yang saat ini sedang dijalani oleh karyawan. Maka sudah sewajarnya reponden mencontoh kinerja mentor untuk bisa bekerja secara maksimal. Hubungan social yang dekat antara karyawan dan pimpinan juga akan memudahkan karyawan mendapat peluang promosi jabatan.

Karyawan telah berusaha agar bisa memupuk kompetensi dan menupgrade kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan mempersiapkan skill dan kompetensi sesuai dengan bidang kerja Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang sehingga proses kerja berlansung secara efektif dan efesien. Secara tidak lansung, peluang pengembangan karir di Departemen Ammonia P4 PT Pusri Palembang akan mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila ada kemajuan dalam kemampuan teknis, teoritis dan moral karyawan.

Kinerja Karyawan pada Departemen Ammonia P4 PT PUSRI Palembang

Penelitian ini menemukan bahwa sebanyak 68,3% responden setuju bahwa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan juga ditentukan oleh kuantitas kerja. Dalam masa pandemi kuantitas kerja lebih rendah dari sebelumnya. Pandemi covid memang membawa banyak perubahan dalam aktivitas social dan ekonomi dan juga memberikan dampak lansung terhadap menurunnya aktivitas sosial dan ekonomi. Setengah dari responden berpendapat bahwa kualitas kerja selama pandemi lebih rendah. karyawan selalu mengerjakan tugas selalu tepat waktu. Untuk dapat selalu menanamkan budaya kerja tersebut karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas diri dengan mencari ide – ide dan mengeluarkan ide tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui data atau dalam penelitian ini adalah pertanyaan yang memenuhi syarat validitas. Salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah koefisien tiap pertanyaan harus lebih besar dari 0,300. Dari pengujian dengan SPSS ada beberapa butir pertanyaan yang tidak dapat digunakan sebagai alat analisis.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha memberi kita ukuran konsistensi penelitian. *Cronbach's Alpha* untuk keempat variabel pada tabel 5 penelitian ini lebih besar dari 0,60. Konstruksi pernyataan, yang merupakan dimensi dari semua variabel, terbukti benar. Reliabel ini dimaksudkan apabila kita menggunakan sampel yang berbeda jawaban akan sama untuk butir – butir pertanyaan tersebut.

Analisis Regresi Linear Sederhana

$$KK = \alpha + \beta X$$

Dimana:

X : Variabel Independen (SK, LK, PK)

KK : Variabel Dependen (kinerja karyawan)

a : Nilai *intercept* (konstan)

b : Koefisien regresi

SK : Stress Kerja

LK : Lingkungan Kerja

PK : Pengembangan Karir

Analisis Regresi Linear Sederhana Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$KK = 7,758 + 0,592SK$$

Koefisien hubungan antara stres kerja dan kinerja adalah 0,592 menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan 1% stres di tempat kerja mengarah pada peningkatan produktivitas 59,2%.

Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$KK = 32,030 + 1,016LK$$

Karena lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan upaya terbaik mereka di tempat kerja yang dirancang dengan baik. Ketika kualitas tempat kerja meningkat satu unit, produktivitas meningkat 1.016.

Analisis Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

$$KK = 52,518 + 1,558PK$$

Pertumbuhan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi positif. Dengan cara ini, kinerja yang baik dapat dihargai dengan kemajuan karir. Produktivitas pekerja meningkat dengan faktor 1,558 untuk setiap unit pengembangan karir tambahan yang diberikan kepada mereka.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial masing-masing variabel dilakukan dengan bantuan uji T. Tingkat signifikansi uji t ditampilkan pada kolom sig (signifikansi) dari tabel yang berisi koefisien. Signifikansi parsial antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan jika nilai uji $t > t_{\text{tabel}}$ dan probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$.

Uji Parsial Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t pada tabel 6 menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} (3,072) > t_{\text{tabel}} (2,280)$, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasilnya, kita dapat menyimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa stres di tempat kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Aturizki, Martini, & Puspitadewi, 2022) yang menunjukkan bahwa jumlah stres yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas.

Uji Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t Tabel 7 menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} (3,223) > t_{\text{tabel}} (2,228)$, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dengan kata lain, bukti ini diterima H_0 dan menolak H_1 . Oleh karena itu, kondisi kerja berdampak pada produktivitas karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Dhifafsari, Rialmi, & Fadila, 2020) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang menyenangkan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Uji Parsial Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t Tabel 8 menunjukkan bahwa $2,314 > 2,280$, tetapi perbedaan ini tidak signifikan secara statistik ($p = 0,063$). Karena itu, kita dapat mengesampingkan hipotesis alternatif (H_1) dan menerima hipotesis nol (H_0). Jadi, dapat dikatakan bahwa kemajuan dalam profesi seseorang memiliki efek moderat pada produktivitas di tempat kerja. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Angga & Utama, 2016) dan bahwa melanjutkan pendidikan dan pengalaman seseorang dapat berdampak besar pada produktivitas.

Uji Simultan (Uji F/Uji Anova)

Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian simultan pada tabel 9, $f_{hitung} (12,617) > f_{tabel} (4,001)$. Artinya, ada hubungan positif antara stres kerja, lingkungan kerja, dan pertumbuhan karier. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Angga & Utama, 2016; Karunanithy & Ponnampalam, 2013) yang berpendapat bahwa ketiga faktor ini — stres kerja, lingkungan kerja, dan kemajuan karier — bertindak bersama untuk berdampak negatif pada produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, Departemen Amoniak P4 di PT PUSRI Palembang dapat mengambil manfaat besar dari mengurangi stres kerja, meningkatkan kondisi kerja mereka, dan mendorong pertumbuhan profesional mereka. Stres kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir merupakan tiga variabel bebas yang semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pejabat di Departemen Amoniak P4 PT PUSRI Palembang, dan orang-orang di perusahaan dan organisasi lain, dapat menggunakan studi ini sebagai panduan untuk menjaga motivasi karyawan dan mendorong pertumbuhan profesional mereka.

REFERENSI

- Angga, N. L. P. A. D., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 No 9, 5494–5523.
- Aturizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Counter Handphone OPPO di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3, 73–86. Retrieved from <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689>
- Dhifafsari, F., Rialmi, Z., & Fadila, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Ukm Dimsum Echodinno. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5, 167–176.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Karunanithy, K., & Ponnampalam, A. (2013). A study on the effect of Stress on performance of employees in Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province. *European Journal of Business and Management*, 5 No 27, 87–96.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahadian, F., & Zulkarnaen, W. (2021). How Work Culture Effects On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic : A Quantitative Analysis. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 1844-1855. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.1704>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparno, E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

TABEL

Tabel 1. Stress Kerja pada Departemen Ammonia P4 PT PUSRI Palembang

Pertanyaan	Tanggapan Responden				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Karyawan diharuskan untuk menggantikan tugas karyawan lainnya yang sedang sakit di masa pandemi	-	8	14	13	17
Waktu kerja menjadi berlebih karena adanya system menggantikan shift	-	18	11	9	22
Di masa pandemic konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja tidak bisa dielakkan	-	19	10	9	22

Tabel 2. Lingkungan Kerja pada Departemen Ammonia P4 PT PUSRI Palembang

Pertanyaan	Tanggapan Responden				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Hubungan antar sesama karyawan lebih intens di masa pandemi	-	8	11	16	26
Karyawan saling membantu menyelesaikan tugas di masa pandemi	-	15	12	10	20
Interaksi social antar karyawan semakin intens selama pandemi	-	7	23	15	15
Karyawan saling mendukung dan mengarahkan dalam penyelesaian tugas Selama pandemi	-	10	8	20	22

Tidak terjadi perubahan tempat atau posisi tugas selama pandemi	-	10	15	17	18
Perusahaan menyediakan tempat kerja yang kondusif selama pandemi	-	15	11	14	20
Tempat kerja aman bagi karyawan yang bertugas di masa pandemi	-	21	10	11	18
Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan dan protocol kesehatan ditempat kerja	-	-	-	-	60

Tabel 3. Pengembangan Karir pada Departemen Ammonia P4 PT PUSRI Palembang

Pertanyaan	Tanggapan Responden				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Perusahaan mengapresiasi kerja keras karyawan di masa pandemi	-	18	2	11	29
Perusahaan mengapresiasi prestasi kerja karyawan	-	24	2	20	14
Karyawan memiliki peluang promosi di masa pandemi jika bekerja secara maksimal	-	6	17	15	22
Exposure yang ditetapkan adalah sistem senioritas	-	10	8	17	25
Perusahaan mempertimbangan lama bekerja sebagai putusan untuk promosi jabatan	-	7	7	20	26
Karyawan berusaha mencari tau peluang kerja yang lebih menjanjikan ditempat lain	-	10	9	21	20
Karyawan tetap bekerja meskipun belum ada celah untuk promosi jabatan	-	23	20	13	4
Karyawan tetap menanamkan dedikasinya meskipun beban kerja meningkat di masa pandemi	-	-	-	23	37
Karyawan mencontoh kinerja mentor untuk bisa bekerja secara maksimal	-	10	5	28	17
Karyawan yang posisi kerja lebih tinggi cenderung menjadi mediasi untuk sponsor jabatan karyawan dibawahnya	-	8	20	12	20
Mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan sebagai jalan pengembangan karir	-	10	5	28	17
Karyawan mengikuti pelatihan-pelatihan mandiri untuk mengasah skill dan melebarkan sayap wawasan	-	-	-	23	37

Tabel 4. Kinerja karyawan pada Departemen Ammonia P4 PT PUSRI Palembang

Pertanyaan	Tanggapan Responden				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Mampu penyelesaian tugas sesuai dengan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan	-	18	11	9	22
Kuantitas kerja di masa pandemic lebih rendah	-	7	11	16	26
Karyawan mampu penyelesaian tugas sesuai dengan mutu output yang harus dihasilkan	-	8	17	18	17
Kualitas kerja selama pandemic lebih rendah	-	7	23	15	15
Karyawan mengerjakan tugas selalu tepat waktu	-	-	-	-	60
Karyawan mengembangkan kreatifitas dan	-	-	-	-	60

mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya					
Karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diserahkan perusahaan	-	-	-	-	60

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
1.	Stress Kerja	0,614	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,743	0,60	Reliabel
3.	Pengembangan Karir	0,677	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,934	0,60	Reliabel

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,758	2,525		3,072	,007
	Lingkungan Kerja	,592	,120	,459	4,954	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel 7. Uji Parsial (uji-t) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,030	9,938		3,223	,002
	Lingkungan kerja	1,016	,206	,482	4,926	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel 8. Uji Parsial (uji-t) Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,518	15,284		2,314	,001
	Pengembangan karir	1,558	,673	,250	3,436	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Tabel 9. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3382,410	2	1691,205	12,617	,000 ^b
	Residual	10589,651	58	134,046		
	Total	13972,061	60			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir,