

**PENGUKURAN DAMPAK STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN: PENDEKATAN 5W+1H DAN SEM PADA PT. PANASONIC
INDUSTRIAL COMPONENT INDONESIA**

Dwi Suryanto^{1*}, Supriyono², Niera Feblidiyanti³

¹Program Studi Teknik Industri, Universitas Pmulang,
Jalan Surya Kencana No. 1, Pamulang Tngerang Selatan

Email : dosen01309@unpam.ac.id¹, dosen01509@unpam.ac.id², dosen02275@unpam.ac.id³

ABSTRACT

The increasing competitiveness in the industrial sector demands companies to manage human resources optimally, including creating a conducive work environment and controlling work-related stress. This study aims to analyze the influence of work stress and work environment on employee performance at PT. Panasonic Industrial Component Indonesia. A mixed-method approach was employed, combining qualitative and quantitative techniques. The qualitative method utilized the 5W+1H technique to identify core problems, while the quantitative method applied Structural Equation Modeling (SEM) to test the relationships between variables. The results show that work stress (ξ_1) has a positive effect on employee performance (η_1), with a Critical Ratio (CR) of 1.968 and a significance level (p) of 0.049. Meanwhile, the work environment (ξ_2) also has a significant positive influence on employee performance, indicated by a CR value of 7.598 and a p -value of 0.000. Both results meet the significance criteria ($CR > 1.96$ and $p < 0.05$), indicating that both work stress and work environment significantly affect employee performance. These findings highlight the importance of managerial attention to psychological and physical workplace factors in efforts to improve employee productivity.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance, 5W+1H, Structural Equation Modeling

ABSTRAK

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal, termasuk dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengendalikan tingkat stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panasonic Industrial Component Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan campuran (mix-method), yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif

dilakukan melalui teknik 5W+1H untuk mengidentifikasi permasalahan, sedangkan pendekatan kuantitatif menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (ζ_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (η_1) dengan nilai Critical Ratio (CR) sebesar 1,968 dan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,049. Sementara itu, lingkungan kerja (ζ_2) juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai CR sebesar 7,598 dan p sebesar 0,000. Kedua hasil tersebut memenuhi kriteria signifikan ($CR > 1,96$ dan $p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa baik stres kerja maupun lingkungan kerja memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya perhatian manajemen terhadap faktor psikologis dan lingkungan fisik dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, 5W+1H, Structural Equation Modeling

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi industri yang semakin pesat, seluruh pelaku usaha di sektor industri menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, baik dari pasar domestik maupun internasional. Dalam kondisi seperti ini, keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi juga sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya, khususnya sumber daya manusia (SDM). Menurut Sukarma, Hendra, Effendi, dan Mohamad (2020), sumber daya yang tersedia bagi suatu perusahaan merupakan salah satu penentu utama keberhasilannya. Tanpa SDM yang berkualitas tinggi dan memiliki keselarasan visi dengan tujuan perusahaan, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan keuntungan yang telah ditetapkan.

Pentingnya manajemen SDM semakin nyata ketika perusahaan mengalami perubahan organisasi atau sistem kerja. Salah satu contohnya terjadi di PT. Panasonic Industrial Component Indonesia, di mana dalam beberapa tahun terakhir, sebagian besar karyawan menghadapi tekanan kerja yang semakin meningkat. Permasalahan ini mulai mencuat setelah dilakukannya *relay layout plan* pada tahun 2019–2020. Perubahan ini melibatkan pengurangan jumlah karyawan dan penambahan mesin produksi, yang menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja. Kondisi ini diperburuk oleh perpanjangan jam kerja dan tidak proporsionalnya tenaga kerja terhadap kapasitas mesin, sehingga berdampak pada meningkatnya tingkat absensi, keterlambatan, kejenuhan kerja, dan fluktuasi produktivitas karyawan. Fenomena ini mencerminkan permasalahan global yang sering terjadi dalam manajemen perubahan, khususnya terkait efektivitas desain kerja dan keseimbangan beban kerja di era modern.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perubahan sistem kerja terhadap performa karyawan pascarelayout, khususnya dalam aspek beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas. Untuk mendalami permasalahan ini secara komprehensif, digunakan pendekatan kuantitatif melalui metode Structural Equation Modeling (SEM). Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan, baik yang bersifat independen, dependen, maupun yang berperan sebagai moderasi atau intervening. SEM

juga memungkinkan peneliti untuk mengukur kesalahan pengukuran sebagai bagian yang tak terpisahkan dari proses analisis, sehingga meningkatkan validitas hasil penelitian.

Sebagai langkah awal dalam identifikasi masalah, digunakan metode 5W+1H, yaitu pendekatan konseptual yang umum digunakan dalam analisis akademik dan bisnis. Meskipun sederhana, metode ini sangat efektif dalam membantu peneliti untuk mengurai inti persoalan secara menyeluruh dengan menjawab pertanyaan: what, why, where, when, who, dan how.

Lebih lanjut, pendekatan SEM yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada klasifikasi umum yaitu covariance-based SEM (CB-SEM) dan variance-based SEM (VB-SEM). CB-SEM digunakan untuk menguji model teoritis dengan asumsi data normal, sementara VB-SEM, seperti Partial Least Square (PLS) dan Generalized Structured Component Analysis (GSCA), lebih fleksibel terhadap distribusi data dan lebih cocok untuk model eksploratif (Latan, 2012). Dengan menggunakan SEM, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan secara sistematis dan valid keterkaitan antara perubahan desain kerja dengan performa karyawan secara menyeluruh, serta memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk peningkatan efektivitas kerja di masa mendatang..

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panasonic Industrial Component Indonesia. Data yang dikaji dalam penelitian ini mencakup informasi terkait jumlah mesin, jumlah karyawan, serta jam kerja karyawan pada periode tahun 2019 hingga 2020, yaitu masa ketika perusahaan mengalami perubahan signifikan dalam sistem kerja melalui layout fasilitas produksi.

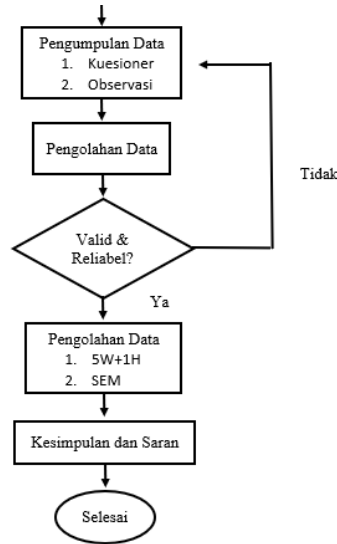
Pendekatan kuantitatif dipilih karena jenis data yang dikumpulkan bersifat numerik dan memungkinkan untuk dianalisis secara statistik guna menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan desain kausal, di mana peneliti berusaha mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara stres kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden penelitian. Kuesioner tersebut dirancang untuk menggali informasi terkait persepsi karyawan mengenai beban kerja, stres kerja, dan performa kerja mereka pascarelayout. Instrumen kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert dengan beberapa butir pertanyaan tertutup yang memudahkan proses pengukuran dan pengolahan data secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Panasonic Industrial Component Indonesia, khususnya yang terdampak oleh perubahan sistem kerja selama periode 2019–2020. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling yang sesuai untuk memperoleh representasi data yang valid. Selain data primer, data sekunder juga digunakan, yang mencakup dokumentasi perusahaan terkait jumlah mesin, jam kerja, dan data absensi karyawan.

Seluruh data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan software statistik. Untuk menguji model hubungan antar variabel, digunakan metode Structural Equation Modeling (SEM), karena mampu menganalisis hubungan simultan antara variabel eksogen dan endogen secara menyeluruh.

Proses penelitian ini dirancang secara terstruktur dan divisualisasikan dalam bentuk diagram alir (flow chart) yang menjelaskan tahapan kegiatan mulai dari identifikasi masalah, perumusan hipotesis, pengumpulan data, pengolahan data, hingga interpretasi hasil analisis.



Gambar 1 : Diagram Alir Peneliti

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis 5W+1H

Pada analisis 5W+1H terbagi menjadi 4 (empat) tahapan utama yaitu :

1. Mendeskripsikan ataupun mengenali kenyataan dari sesuatu permasalahan dikala ini.
2. Memastikan seluruh aspek pemicu permasalahan. Berikutnya memastikan aspek utama(pangkal sesuatu permasalahan).
3. Menyusun, merancang aksi yang efisien serta efesien selaku solusinya dari data- data yang telah dikumpulkan, diidentifikasi serta dianalisa.
4. Persoalan 5W+1H digunakan buat memastikan kenyataan dikala ini/ suasana permasalahan dikala ini(Sesi 1).

Bersumber pada asumsi serta deskripsi yang diperoleh pada Sesi 1, aspek pemicu serta aspek utama(Sesi 2) diidentifikasi serta pemecahan diusulkan(Sesi 3). Tata cara 5W+1H digunakan dalam tabel analisis berikut:

Tabel 1 Analisis Metode 5W+1H

5W+1H	Pertanyaan	Jawaban
<i>What</i>	Apa masalah yang sering terjadi diperusahaan?	Hasil produksi mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya yang disebabkan oleh penerapan <i>relayout plan</i> pada tahun 2019 - 2020 yang merubah jumlah mesin, jumlah karyawan dan jumlah jam kerja.
<i>Who</i>	Siapa yang bertanggung jawab atas masalah yang terjadi diperusahaan?	Seluruh staf Jepang dan <i>manager</i> beserta jajarannya sebagai target utama (primer) dan seluruh karyawan yang bekerja.
<i>Why</i>	Kenapa masalah hasil produksi yang tidak mencapai target dan masalah absensi karyawan yang meningkat?	Karena sebagian besar karyawan mengalami masalah dalam menjalankan tugasnya yang disebabkan oleh stres kerja dan lingkungan kerja akibat penerapan <i>relayout plan</i> yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
<i>When</i>	Kapan masalah tersebut mulai terjadi?	Setelah penerapan <i>relayout plan</i> pada tahun 2019 – 2020.
<i>Where</i>	Dimana masalah itu terjadi?	Di PT. Panasonic Industrial Component Indonesia
<i>How</i>	Bagaimana cara mengatasi masalah yang timbul ketika karyawan mengalami penurunan kinerja?	Mengatasi masalah yang timbul dengan cara memberikan pendekatan terkait dengan masalah yang ada dan melakukan <i>meeting</i> setiap akhir bulan bersama, sehingga karyawan mengerti efek yang timbul akibat penurunan kinerja karyawan dan manajemen staf Jepang beserta atasan mengerti masalah apa yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh <i>relayout plan</i> . Dan melakukan pengkajian ulang tentang pengurangan jumlah mesin yang hanya 30% sedangkan jumlah operator yang dikurangi sebanyak 62% ditambah lagi jam kerja yang bertambah dari awalnya 8 jam kerja menjadi 12 jam kerja.

(Sumber : Pengolahan Sendiri)

3.2. Analisis *Structural Equation Modeling*

Bagian ini menjelaskan berbagai tahapan analisis data dan pengembangan model menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) :

1. Skala pengukuran variabel (skala data)

Model berdasarkan teori dibuat, termasuk diagram dan hubungan struktural. Dalam penelitian ini, variabel dipersempit menggunakan skala Likert dengan lima kategori mulai dari satu sampai lima.

2. Ukuran sampel

Pilih jenis matriks input dan perkirakan model yang diusulkan. Matriks masukan adalah matriks kovarians. Saat menguji hubungan kausalitas, matriks kovarians digunakan sebagai input untuk operasi SEM. Teknik estimasi kemungkinan maksimum digunakan karena jumlah sampel yang digunakan antara 100 dan 200. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 200 orang.

3. Normalitas Data

Estimasi kemungkinan maksimum mengharuskan variabel yang diamati memenuhi asumsi normalitas multivariat. Rasio kritis multivariat (cr) dalam kurtosis digunakan untuk menguji normalitas data; jika berada pada rentang 2,58 maka data berdistribusi normal secara multivariat. Data tampak terdistribusi normal. Jika rasio kritis multivariat (cr) pada kurtosis kurang dari 2,58, data masih dapat dianggap terdistribusi normal. Hasil uji normalitas data struktural mode lengkap ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data Struktural

Variable	Min	Max	Skew	c.r. (Skew)	Kurtosis / c.r.
KK7	1.000	5.000	-0.195	-1.072	-0.502 / -1.382
KK6	1.000	5.000	-0.200	-1.100	-0.341 / -0.940
KK5	1.000	5.000	-0.023	-0.127	-0.374 / -1.029
KK4	1.000	5.000	-0.338	-1.860	-0.338 / -0.931
KK3	1.000	5.000	-0.041	-0.225	-0.588 / -1.620
KK2	1.000	5.000	-0.093	-0.512	-0.644 / -1.774
KK1	1.000	5.000	-0.005	-0.030	-0.285 / -0.784
LK1	1.000	5.000	0.054	0.298	-0.744 / -2.048
LK2	1.000	5.000	0.044	0.241	-0.617 / -1.699
LK3	1.000	5.000	0.115	0.633	-0.634 / -1.811
LK4	1.000	5.000	0.102	0.549	-0.528 / -1.453
LK5	2.000	5.000	0.085	0.470	-0.633 / -1.742
LK6	2.000	5.000	0.007	0.039	-0.231 / -0.636
SK1	2.000	5.000	0.343	1.888	0.096 / 0.265
SK2	2.000	5.000	-0.316	-1.740	-1.420 / -1.157
SK3	2.000	5.000	0.371	2.041	1.171 / 3.274
SK4	2.000	5.000	0.298	1.643	0.463 / 1.274
SK5	2.000	5.000	0.219	1.207	0.057 / 0.156
Multivariate				-10.295	-2.588

(Sumber : Pengolahan data sendiri)

4. Data *Outliners*

Data ini merupakan pengamatan dari data yang mempunyai karakter unik yang terlihat sangat berbeda dari pengamatan lain kemudian muncul sebagai outlier. Pendeteksian multivariate outliers dilakukan dengan memperhitungkan nilai jarak Mahalanobis.

5. Multicolinearity dan Singularity

Pada pengujian ini akan melihat apakah terdapat multikolinearitas dan singularitas dalam suatu himpunan variabel. Nilai penentu matriks kovarians sampel sangat kecil atau mendekati nol, menunjukkan multikolinearitas dan singularitas. Berikut adalah hasil perhitungan program AMOS 20 pada determinan matriks kovarians sampel:

Jelas dari output determinan matriks kovarians sampel yang memiliki nilai 0,000, menunjukkan bahwa mendekati nol. Hasilnya, meskipun tidak terdapat multikolinearitas atau singularitas dalam penelitian ini, namun masih dapat diterima karena asumsi SEM lainnya terpenuhi.

Determinant of sample covariance matrix = ,000

6. Uji Keandalan (Reability test)

Tingkat reliabilitas yang diterima secara umum lebih besar dari 0,70, sedangkan reliabilitas kurang dari 0,70 dapat diterima untuk penelitian eksplorasi. Validitas tidak dijamin oleh reliabilitas. Sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang diklaimnya diukur disebut validitasnya.. Ukuran reliabilitas lain yang dapat digunakan bersama dengan ukuran reliabilitas konstruk adalah varians yang diekstraksi. Imam Ghozali merekomendasikan bahwa nilai varians yang diekstraksi lebih besar dari 0,50. (2017: 67).

7. Discriminant Validity

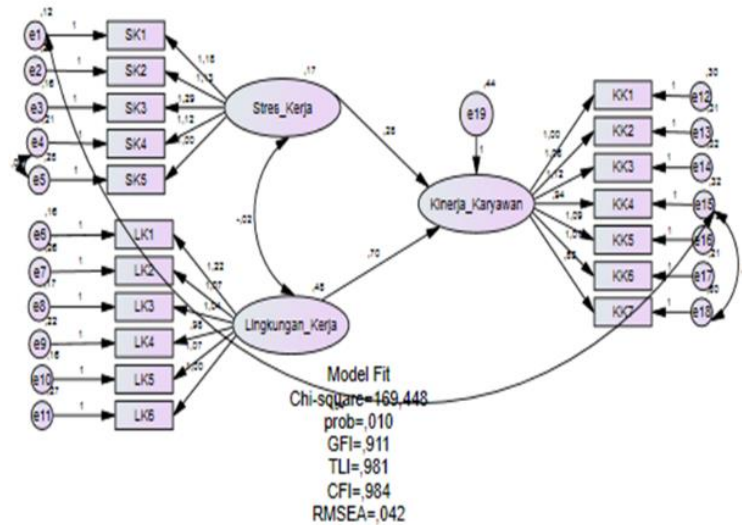
Sejauh mana satu konstruksi sangat berbeda satu dari yang lain. Nilai validitas diskriminan yang tinggi berbagi fakta bahwa suatu konstruk itu unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Metode pengujian terdiri dari menyamakan nilai akar kuadrat dari ekstrak mean variance (AVE) dengan nilai korelasi antar konstruk. Memenuhi kriteria jika nilai dasar kuadrat AVE wajib lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten. Nilai dasar kuadrat dari konstruk AVE adalah sebagai berikut :

$$\text{Stres Kerja} = \sqrt{AVE} = \sqrt{0,552} = 0,743$$

$$\text{Lingkungan Kerja} = \sqrt{AVE} = \sqrt{0,725} = 0,851$$

4. *Modification Indice*

Ketika model telah dinyatakan diterima, penulis dapat mempertimbangkan untuk memodifikasi model untuk meningkatkan penjelasan teoritis atau kualitas fit,. Setelah dilakukan modifikasi indeks, terjadi perubahan citra model persamaan struktural yang berarti kriteria goodness-of-fit berubah dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Di bawah ini adalah gambar model persamaan struktural yang telah diubah menjadi indeks :



Gambar 2 Hasil Uji SEM Setelah *Modification Indices*

Indicator	<---	Construct	Estimate	SE	CR / Note
LK3	<---	Lingkungan Kerja	1.042	0.076	13.746
LK2	<---	Lingkungan Kerja	1.068	0.083	12.9088
LK1	<---	Lingkungan Kerja	1.223	0.083	14.689
KK1	<---	Kinerja Karyawan	1.000		
KK2	<---	Kinerja Karyawan	1.061	0.075	14.135
KK3	<---	Kinerja Karyawan	1.122	0.078	14.389
KK4	<---	Kinerja Karyawan	0.944	0.070	13.419
KK5	<---	Kinerja Karyawan	1.092	0.068	15.998
KK6	<---	Kinerja Karyawan	1.071	0.070	15.388
KK7	<---	Kinerja Karyawan	0.833	0.084	9.968

Tabel 3 Hasil Uji Kausalitas Model

Dependent	<---	Independent	Estimate	S.E.	C.R.	P / Label
Kinerja Karyawan	<---	Lingkungan Kerja	0.704	0.093	7.598	*** par 17
Kinerja Karyawan	<---	Stres Kerja	0.280	0.143	1.968	0.049 par 18
SK5	<---	Stres Kerja	1.000			
SK4	<---	Stres Kerja	1.117	0.124	9.033	*** par 1
SK3	<---	Stres Kerja	1.286	0.168	7.669	*** par 2

SK2	<---	Stres Kerja	1.128	0.150	7.499	*** par 3
SK1	<---	Stres Kerja	1.136	0.152	7.458	*** par 4
LK6	<---	Lingkungan Kerja	1.000			
LK5	<---	Lingkungan Kerja	1.074	0.076	14.043	*** par 5
LK4	<---	Lingkungan Kerja	0.977	0.076	12.931	*** par 6

Tabel di atas merupakan tabel hasil pembobotan regresi uji kausalitas melalui program statistik AMOS setelah dilakukan analisis dan penghitungan bobot regresi antar variabel laten yang sering disebut sebagai estimasi load factor atau nilai lambda yang dihasilkan. Adalah :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,280 \text{ Stres Kerja} + 0,704 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi lebih besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,704 dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 0,280. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih berkontribusi dalam membentuk kinerja karyawan..

3.3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini diajukan dua hipotesis yang selanjutnya pembahasan dilakukan pada bagian berikut ini:

1. Uji Hipotesis 1

- a. Sebuah. Hipotesis 1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Komponen Industri Panasonic Indonesia. Berdasarkan ketentuan SEM (Structural Equation Modeling), dikatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan jika $CR > 1,96$ atau nilai $P < 0,05$ dan dikatakan tidak berpengaruh jika nilai $CR < 1,96$ atau Nilai $P > 0,05$.

- b. Keputusan Hipotesis 1

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa CR sebesar 1,968 serta nilai probabilitas (P) sebesar 0,049, hal ini menunjukkan total CR sebesar $1,968 > 1,96$ dan nilai probabilitasnya adalah $0,049 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 adalah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Komponen industri Panasonic Indonesia.

2. Uji Hipotesis 2

- a. sebuah. Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Komponen Industri Panasonic Indonesia. Berdasarkan ketentuan SEM (Structural Equation Modeling), dikatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan jika $CR > 1,96$ atau P value $< 0,05$ dan dikatakan tidak berpengaruh jika CR value $< 1,96$ atau P value $> 0,05$.

- b. Keputusan Hipotesis 2

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa CR adalah 7,598 ,nilai probabilitas (P) adalah 0,000, hal ini menunjukkan total CR $7,598 > 1,96$ dan nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Hipotesis 2 dalam penelitian ini dapat diterima dan dapat

disimpulkan bahwa Hipotesis 2 adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Komponen industri Panasonic Indonesia.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan perangkat lunak AMOS, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Komponen Industri Panasonic Indonesia. Hasil uji kausalitas menunjukkan nilai Critical Ratio (CR) sebesar 1,968 yang lebih tinggi dari nilai kritis 1,96, dengan tingkat signifikansi 0,049 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Responden menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi pada indikator stres kerja yang berkaitan dengan tekanan tugas yang tidak sesuai kondisi kerja, ketidakharmonisan hubungan dengan rekan kerja, serta gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang terbuka terhadap masukan. Hal ini menegaskan bahwa faktor psikologis dan sosial di lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap performa individu.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai CR sebesar 7,598 dan probabilitas 0,000 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan mendorong produktivitas. Indikator lingkungan kerja yang paling banyak disetujui responden adalah kualitas penerangan ruang kerja yang sesuai, menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan seperti pencahayaan turut memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya pengelolaan stres kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam industri manufaktur.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Program Studi Teknik Industri Universitas Pamulang dan PT. Panasonic Industrial Component Indonesia atas dukungan dan kerja samanya, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- chen, h., & ketut netra, I. (2016). Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* ISSN 4315-8345.
- Cokro istri ari sintya dewi, & I made artha wibawa. (2016). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Bank BPD Bali Cabang Ubud. Bali: Manajemen Ubud.
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Prodran AMOS 24 Update Bayesian SEM. Universitas Dipenogoro.
- lianasari, Wardoyo, P., & Santoso, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja , Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Semarang: Universitas Semarang.
- Maddinsyah, A., & Wahyuni. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di Wilayah IV Provinsi Banten. Tangerang selatan: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

- Mekari. (2021, Februari 15). tugas sekolah. Retrieved from Definisi Pengertian Pemasaran Produk Menurut Para Ahli: <https://tugassekolah.co.id/2019/01/10-definisi-pengertian-pemasaran-menurut-para-ahli.html>
- Pengertian Struktur Organisasi Menurut Para Ahli. . (2021, Februari 15). Retrieved from Onoini.com: <https://www.onoini.com/pengertian-struktur-organisasi-menurut-para-ahli>
- Pengertian, Penyebab, dan Akibat Stres Kerja. (2020, Agustus 15). Retrieved from medium.com: <https://medium.com/@indotesis/pengertian-penyebab-dan-akibat-stres-kerja-3e4f18244b71>
- Penjelasan, unsur & contoh-contohnya. (2021, April 4). Retrieved from Pakar Dokumen: <https://www.pakardokumen.com/2020/04/5w1h-penjelasan-contoh.html>
- Pratama, S. H., & Nugroho, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling (Studi Kasus Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Semarang. Bali: Universitas Udayana.
- Rachman, N. C. (2021, April 4). Konsep 5W+1H. Retrieved from Teknik Industri: <https://teknik-industri-rachman.blogspot.com/2019/09/konsep-5w1h.html>
- Sedarmayanti. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, & Payaman. (2013). Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sukarna, L., Hendra, F., Effendi, R., & Mohamad, E. (2020). The manufacturing technology optimisation model: the crucial contribution of industrial mass-training in improving company performance. Paper presented at the IOP Conference Series: Materials Science and Engineering
- Utami, N. W. (2020, agustus 15). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan. Retrieved from Sleekr: <https://sleekr.co/blog/pengaruh-fasilitas-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Utami, N. W. (2021, Agustus 14). Faktor Penting Kinerja Karyawan. Retrieved from Sleekr: <https://sleekr.co/blog/faktor-penting-kinerja-karyawan/>
- Wardani, & Pramudia, D. (2019). PENGURANGAN LOSSES DENGAN PENDEKATAN ROOT CAUSE ANALYSIS DAN 5W-1H. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yudha, P. (2013). Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik dengan In-Role Performance dan Innovative Performance sebagai Variable Mediasi. Bali: Universitas Udayana.