

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peserta Magang Di Jepang Melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang

The Impact Of The Work Environment And Work-Related Stress On The Performance Of Interns In Japan Through LPK Panca Multiguna Sukses Karawang

Yusuf Bachtia^a, Asep jamaludin^b, Zenita Apriani^c

Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Buana
Karawang^{a,b,c}

^a1mn22.yusufbachtia@mhs.ubpkarawang.ac.id,

^basepjamaludin@ubpkarawang.ac.id, ^czenita@ubpkarawang.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and work-related stress on the performance of interns in Japan through the Panca Multiguna Sukses Karawang Vocational Training Center. This study employs a quantitative approach using a survey method. The study population consists of 190 individuals who are interns in Japan through the Panca Multiguna Sukses Karawang Vocational Training Center. The sampling technique employed probability sampling using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in a sample size of 129 individuals. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires measured using a Likert scale. Data analysis utilized multiple linear regression with the assistance of statistical software. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the better the work environment, the higher the performance produced by the interns. Furthermore, work-related stress has a negative and significant effect on employee performance, indicating that an increase in work-related stress levels can reduce the performance of interns. Additionally, the results of the simultaneous test show that the work environment and work-related stress together have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that these two variables account for the majority of the variation in employee performance. Based on the results of this study, it can be concluded that improving the quality of the work environment and effective management of work-related stress are important factors in enhancing the performance of interns in Japan. Therefore, vocational training institutions and companies are encouraged to create a conducive work environment and provide adequate support to interns so they can perform at their best.

Keywords: *Work Environment, Work-Related Stress, Employee Performance, Japanese Interns.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan peserta magang di Jepang melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 190 orang yang merupakan peserta magang di Jepang melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan menggunakan rumus slovin dimana taraf kesalahan adalah sebesar 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 129 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh peserta magang. Selanjutnya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja dapat menurunkan kinerja peserta magang. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas

lingkungan kerja serta pengelolaan stres kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja peserta magang di Jepang. Oleh karena itu, lembaga pelatihan kerja dan perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan dukungan yang memadai bagi peserta magang agar dapat bekerja secara optimal.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Peserta Magang Jepang.

1. Pendahuluan

termasuk program pemagangan internasional yang bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Salah satu program yang banyak diikuti oleh tenaga kerja Indonesia adalah program pemagangan di Jepang melalui skema Technical Intern Training Program (TITP). Program ini memberikan kesempatan bagi peserta magang untuk memperoleh pengalaman kerja, keterampilan teknis, serta budaya kerja yang berbeda dari lingkungan kerja domestik. Dalam konteks tersebut, kualitas lingkungan kerja dan tingkat stres kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja peserta magang. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sementara tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan performa karyawan (Robbins & Judge, 2022; Bakker & Demerouti, 2023).

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan semakin berkembang, khususnya dalam konteks organisasi multikultural dan mobilitas tenaga kerja internasional. Studi yang dilakukan oleh Hakanen et al. (2022) menunjukkan bahwa faktor psikososial di tempat kerja, seperti dukungan sosial dan kondisi kerja yang aman, berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pekerja. Sementara itu, Liu et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap produktivitas serta kesehatan mental pekerja. Dalam konteks pekerja migran atau peserta magang di luar negeri, tantangan adaptasi budaya, perbedaan sistem kerja, dan tekanan pekerjaan dapat menjadi sumber stres tambahan yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka.

Meskipun program pemagangan di Jepang memberikan banyak manfaat dalam peningkatan keterampilan tenaga kerja Indonesia, berbagai laporan menunjukkan bahwa peserta magang sering menghadapi tantangan dalam bentuk tekanan kerja, perbedaan budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda dari yang mereka alami di Indonesia. Perbedaan sistem manajemen kerja, disiplin tinggi, serta tuntutan produktivitas yang ketat dapat menjadi faktor pemicu stres kerja bagi peserta magang. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja serta kesejahteraan peserta magang.

Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja peserta magang, khususnya terkait lingkungan kerja dan stres kerja. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, meliputi aspek fisik, sosial, maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi dapat mengurangi konsentrasi, menurunkan kepuasan kerja, dan akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan penelitian yang dapat mengidentifikasi sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja peserta magang yang bekerja di lingkungan kerja internasional.

Berbagai penelitian ilmiah telah mengusulkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan suportif merupakan salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik

yang aman, hubungan interpersonal yang harmonis, serta sistem manajemen kerja yang jelas dan adil. Menurut Armstrong (2021), lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan keterlibatan kerja (*employee engagement*) serta mendorong produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian Bakker dan Demerouti (2023) melalui kerangka Job Demands-Resources Model menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya kerja dapat mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja

Selain perbaikan lingkungan kerja, pengelolaan stres kerja juga menjadi solusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen stres dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti peningkatan dukungan sosial di tempat kerja, pelatihan manajemen stres, serta pengembangan kemampuan adaptasi budaya bagi pekerja yang bekerja di lingkungan internasional. Penelitian Sonnentag dan Fritz (2022) menunjukkan bahwa intervensi organisasi dalam mengelola stres kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan sekaligus memperbaiki kinerja kerja. Dengan demikian, kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan manajemen stres yang efektif diyakini mampu meningkatkan performa pekerja, termasuk peserta magang di luar negeri.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan dalam berbagai sektor industri. Misalnya, penelitian Kim dan Park (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang suportif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui penurunan tingkat stres kerja. Penelitian lain oleh Zhang et al. (2023) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi multinasional. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada karyawan tetap dalam organisasi formal, sementara penelitian yang secara khusus mengkaji peserta magang internasional, terutama peserta magang Indonesia di Jepang melalui lembaga pelatihan kerja, masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan peserta magang di Jepang melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dan *surve explanatory* untuk memahami pengalaman kerja peserta magang secara lebih mendalam dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja dan tekanan pekerjaan di negara tujuan. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap pengalaman nyata peserta magang internasional yang berasal dari lembaga pelatihan kerja di Indonesia, yang masih jarang diteliti dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian mengenai lingkungan kerja dan stres kerja dalam konteks pekerja migran, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga pelatihan kerja dan perusahaan dalam meningkatkan kinerja peserta magang

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis yang terdapat di tempat kerja dan dapat memberikan dampak terhadap kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas

karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Sementara itu, Stephen P. Robbins menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis yang mempengaruhi bagaimana karyawan menjalankan pekerjaan mereka di dalam organisasi.

Dalam konteks tenaga kerja internasional seperti peserta magang di Jepang, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tetapi juga mencakup faktor budaya kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem kerja yang berlaku di perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu peserta magang beradaptasi dengan budaya kerja baru dan meningkatkan performa mereka.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dan Alex S. Nitisemito (2015), indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Penerangan (Lighting)
Tingkat pencahayaan yang cukup untuk mendukung aktivitas kerja.
2. Suhu dan sirkulasi udara
Kondisi temperatur dan ventilasi udara yang nyaman bagi pekerja.
3. Kebisingan
Tingkat gangguan suara yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja.
4. Keamanan kerja
Tingkat keselamatan kerja yang dirasakan karyawan.
5. Hubungan kerja antar karyawan
Kualitas hubungan sosial antara pekerja dalam organisasi.
6. Hubungan dengan atasan
Tingkat komunikasi dan dukungan dari pimpinan.

2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami individu akibat adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat muncul karena berbagai faktor seperti tekanan pekerjaan, konflik peran, ketidakjelasan tugas, maupun lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Menurut Stephen P. Robbins, stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan individu tersebut, tetapi hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting. Sementara itu, Gary Yukl menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya.

Dalam konteks pekerja magang di luar negeri, stres kerja dapat timbul karena faktor tambahan seperti adaptasi budaya, perbedaan bahasa, tuntutan disiplin kerja yang tinggi, serta tekanan produktivitas yang besar.

Indikator Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbins & Judge (2022) serta Fred Luthans (2021), indikator stres kerja meliputi:

1. Tuntutan tugas (Task Demand)
Beban kerja yang terlalu tinggi atau pekerjaan yang sulit.
2. Tuntutan peran (Role Demand)
Ketidakjelasan peran atau konflik peran dalam pekerjaan.
3. Tuntutan interpersonal
Konflik dengan rekan kerja atau atasan.
4. Tekanan waktu kerja
Deadline atau target kerja yang ketat.
5. Kelelahan kerja
Kondisi fisik dan mental yang lelah akibat pekerjaan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Armstrong menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

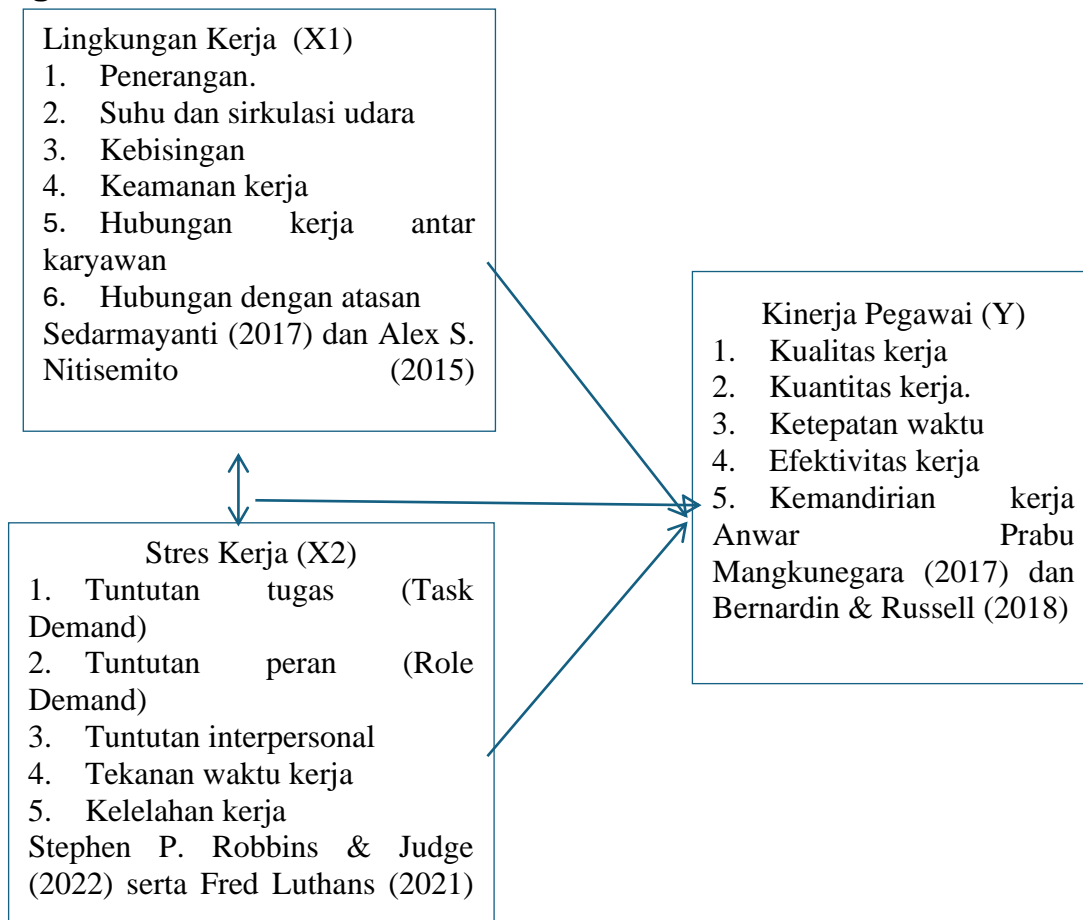
Dalam program pemagangan internasional, kinerja peserta magang dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, beradaptasi dengan sistem kerja, serta mematuhi standar kerja yang berlaku di perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dan Bernardin & Russell (2018), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja
Tingkat ketepatan, kerapian, dan kesempurnaan hasil pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Efektivitas kerja
Kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal.
5. Kemandirian kerja
Kemampuan bekerja tanpa pengawasan intensif.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2. METODE

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antar variabel secara objektif melalui analisis statistik. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama (X_1), stres kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel penelitian secara sistematis melalui instrumen penelitian berupa kuesioner serta menguji hipotesis menggunakan teknik analisis statistik, khususnya analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan peserta magang di Jepang melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada peserta magang yang mengikuti program pemagangan ke Jepang melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa lembaga tersebut merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja yang aktif mengirimkan peserta magang ke Jepang

sehingga memiliki populasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta magang di Jepang yang diberangkatkan melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang dengan jumlah 190 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan rumus slovin dimana taraf kesalahannya diambil sebesar 5% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 129 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data primer
Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada peserta magang yang menjadi objek penelitian.
2. Data sekunder
Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, laporan lembaga pelatihan kerja, serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner
Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel penelitian. Setiap pertanyaan dalam kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5)
2. Studi Literatur
Studi literatur dilakukan untuk memperoleh landasan teoritis yang mendukung penelitian dari berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal, dan publikasi akademik.

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Lingkungan Kerja (X_1)
Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator yang digunakan meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan dengan atasan.
2. Stres Kerja (X_2)
Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan atau tuntutan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan individu. Indikatornya meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, dan kelelahan kerja.
3. Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikatornya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian kerja.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS melalui beberapa tahapan berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen.

c) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi stres kerja

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Stres kerja

e = Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

b. Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

4. Hasil

4.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 129 responden yang merupakan peserta magang di Jepang melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar, karakteristik responden dapat dilihat dari beberapa aspek seperti jenis kelamin, usia, dan lama masa magang.

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak sekitar 65%, sedangkan responden perempuan sekitar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa program pemagangan ke Jepang masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, terutama pada sektor industri manufaktur dan konstruksi yang banyak membutuhkan tenaga kerja fisik.

Dilihat dari rentang usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–25 tahun, yaitu sekitar 58%, diikuti oleh usia 26–30 tahun sebesar 30%, dan sisanya berusia di atas 30 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta magang merupakan tenaga kerja muda yang sedang berada pada fase produktif dan memiliki motivasi tinggi untuk memperoleh pengalaman kerja internasional.

Berdasarkan lama masa magang, sebagian besar responden telah menjalani program magang selama 1–2 tahun (sekitar 52%), sedangkan 32% telah menjalani magang kurang dari satu tahun dan sisanya telah menjalani magang lebih dari dua tahun. Lama masa magang ini berpengaruh terhadap tingkat adaptasi peserta terhadap lingkungan kerja di Jepang.

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai p value 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,846	Reliabel
Stres Kerja	0,821	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1 Coefficients

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	8.214	2.490		.989	.328
1	Lingkungan_Kerja	.462	.226	.016	6.214	.008
	Stres_Kerja	-.318	.138	.685	-4.381	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2026

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,214 + 0,462X_1 - 0,318X_2$$

$$= 8,214 + 0,462X_1 - 0,318X_2$$

$$Y = 8,214 + 0,462X_1 - 0,318X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Stres Kerja

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,214 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan stres kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,214.
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (0,462) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,462, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel stres kerja (-0,318) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,318.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 4.2 Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	6,214	1,972	0,000	Berpengaruh signifikan
Stres Kerja	-4,381	1,972	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa:

- a) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.3 Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	168.694	2	84.347	21.731	.000 ^b
	Residual	182.426	127	3.881		
	Total	351.120	129			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2026

Nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan peserta magang di Jepang melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.4 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.523	.523	1.97013

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2026

Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,523. Hal ini berarti bahwa 52,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan peserta magang di Jepang melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pembahasan hasil penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan peserta magang di Jepang. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif serta hasil uji t yang

menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh peserta magang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik tempat kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta sistem kerja yang jelas. Kondisi tersebut dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Peserta magang yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan lebih mudah beradaptasi dengan budaya kerja di Jepang yang dikenal memiliki standar disiplin dan efisiensi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Temuan ini juga didukung oleh pendapat Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja peserta magang. Dalam konteks penelitian ini, kondisi lingkungan kerja di perusahaan tempat peserta magang bekerja di Jepang terbukti mampu memberikan pengaruh positif terhadap performa kerja mereka.

5.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan peserta magang. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh peserta magang, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Stres kerja dapat muncul akibat berbagai faktor seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, tuntutan produktivitas yang besar, perbedaan budaya kerja, serta kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Peserta magang yang mengalami stres kerja cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan konsentrasi, motivasi kerja, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fred Luthans, yang menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, yang menjelaskan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat kesalahan kerja, serta menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam konteks peserta magang di Jepang, stres kerja dapat disebabkan oleh perbedaan budaya organisasi, tuntutan disiplin kerja yang tinggi, serta tekanan target produksi yang ketat. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja peserta magang.

5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan peserta magang di Jepang. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan tekanan kerja yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta menerapkan strategi manajemen stres yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan model Job Demands–Resources (JD-R Model) yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja akan menentukan tingkat kinerja dan kesejahteraan karyawan. Apabila sumber daya kerja seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang baik dapat terpenuhi, maka dampak negatif dari tuntutan pekerjaan dapat diminimalkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta pengelolaan stres kerja yang baik dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja peserta magang yang bekerja di luar negeri, khususnya di Jepang. Oleh karena itu, lembaga pelatihan kerja maupun perusahaan tempat peserta magang bekerja perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar program pemagangan dapat memberikan hasil yang optimal bagi para peserta.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan peserta magang di Jepang melalui LPK Panca Multiguna Sukses Karawang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan peserta magang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh peserta magang, baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta sistem kerja yang jelas mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja peserta magang.
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan peserta magang. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh peserta magang, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Stres kerja dapat muncul akibat tekanan pekerjaan, tuntutan target kerja, serta proses adaptasi terhadap budaya kerja yang berbeda di Jepang. Kondisi stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kualitas hasil kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan peserta magang. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
4. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta pengelolaan stres kerja yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja peserta magang. Oleh karena itu, lembaga

pelatihan kerja maupun perusahaan tempat peserta magang bekerja diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan dukungan yang memadai bagi peserta magang agar mampu beradaptasi dan bekerja secara optimal.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2019). Effect of work stress on job performance among employees in organizations. *International Journal of Management Studies*, 6(1), 21–28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 273–285.
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2018). Impact of stress on employees job performance. *International Journal of Business and Social Science*, 9(2), 21–29.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. (2017). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(2), 45–52.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). The relationship between workplace stress and job performance: The role of organizational support. *Personnel Review*, 48(3), 779–797.
- Fred Luthans. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hakanen, J. J., Peeters, M., & Schaufeli, W. B. (2022). Different types of employee well-being across time and their relationships with job demands and resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 210–224.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The mediating role of work engagement in the relationship between high-performance work practices and job outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 272–291.
- Kim, H., & Park, J. (2022). The effects of workplace environment on employee performance: Mediating role of job satisfaction and stress. *Sustainability*, 14(12), 7143.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37.
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2023). Work stress and employee performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4218.
- Michael Armstrong. (2021). *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Rai, R., & Agarwal, U. A. (2018). Workplace bullying and employee silence: The mediating role of psychological stress. *Employee Relations*, 40(3), 392–406.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan*

- Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2022). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 1–15
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 35–42.
- Zhang, Y., Chen, H., & Li, X. (2023). Work stress and job performance: Evidence from multinational companies. *Frontiers in Psychology*, 14, 1102345.