

**Effect Of Work Climate And Work Stress On Employee Work Achievement (Case Study In PT. Belawan Deli Chemical Industry)**

**Pengaruh Iklim Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Belawan Deli Chemical Industry)**

Tono<sup>1\*</sup>, Robin<sup>2</sup>

S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Dan Rekayasa Teknologi<sup>1,2</sup>

[Tonolie2@gmail.com](mailto:Tonolie2@gmail.com)<sup>1</sup>, [Robinzheng84@gmail.com](mailto:Robinzheng84@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

The research was carried out in order to find out how the influence given by the work climate and work stress on the work performance of employees at PT. Belawan Deli Chemical Industry. The questionnaire will be the instrument used in the study which is measured by a Likert scale. The population used is all employees who work at PT. Belawan Deli Chemical Industry as many as 171 employees. The sample used is the Slovin technique with a significance of 5% with a sample of 120 employees. The data analysis techniques used were normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test and simultaneous and partial tests.

**Kata Kunci :** Working Climate, Work Stress, Work performance

**ABSTRAK**

Pelaksanaan penelitian dilakukan agar mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh iklim kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Belawan Deli Chemical Industry. Kuesioner akan menjadi instrumen yang digunakan dalam penelitian yang diukur dengan skala likert. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Belawan Deli Chemical Industry sebanyak 171 karyawan. Sampel yang digunakan adalah teknik Slovin dengan signifikansi 5% dengan sampel 120 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji simultan dan parsial.

**Kata kunci :** Iklim Kerja, Stres Kerja, Prestasi Kerja

**1. Pendahuluan**

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha yang sangat jelas dengan terlihatnya persaingan yang terjadi dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin hari semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba untuk melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien di mana dengan adanya efektivitas dan efisiensi inilah yang dapat membawakan hasil yang memuaskan bagi perusahaan disertai dengan kemampuan untuk selalu tepat dan cermat dalam menjalankan aktivitas. Hal ini dilakukan agar perusahaan mampu memiliki daya saing ataupun keunggulan yang memukau dari pesaingnya.

Keunggulan suatu perusahaan dapat dicapai dengan beberapa faktor di mana salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang sama di mana salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia (SDM) yang dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting untuk mengisi setiap lini dari susunan kegiatan yang akan dijalankan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia biasanya menjadi perhatian pertama bagi perusahaan yang ingin mengembangkan ataupun memajukan usahanya.

PT. Belawan Deli Chemical Industry merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan bahan kimia. Berdasarkan pada observasi yang dilakukan, untuk saat ini perusahaan sedang mengalami permasalahan yang pada umumnya dialami oleh setiap perusahaan dimana karyawan dinilai masih kurang berprestasi saat bekerja yang mana hal tersebut karyawan nilai karena suasana atau iklim kerja dalam perusahaan kurang nyaman atau menyenangkan disertai juga adanya sebagian karyawan yang merasa stres atas tekanan kerja yang ada.

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia, dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan PT Red Ribbon Indonesia, artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja dapat saling mendukung dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Robin & Hoki, 2018). Selanjutnya terdapat juga penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Karya Abadi), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Robin et al., 2022). Selanjutnya terdapat juga penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, dimana secara parsial maupun simultan, disiplin, stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Andronicus et al., 2020).

## 2. Tinjauan Pustaka

### Iklim Kerja

Indikator iklim kerja yang kondusif meliputi Dukungan (*support*); Ikutserta pengambilan keputusan; Kejujuran, percaya diri dan keandalan; Keterbukaan dan ketulusan; Berorientasi dan bergairah untuk menggapai kinerja yang tinggi (Panuju, 2018).

### Stres Kerja

Indikator dari stres kerja meliputi Subjektif; Perilaku; Kognitif; Fisiologis; Organisasi (Mahawati et al., 2021).

### Prestasi Kerja

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek penting yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu Hasil kerja; Pengetahuan kerja; Inisiatif; Kecekatan mental; Sikap; Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2018).

## 3. Metode Penelitian

### Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian adalah PT. Belawan Deli Chemical Industry beralamat di Jalan P. Sicanang Belawan. Waktu penelitian dimulai dari Juli 2022 hingga November 2022.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil

menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Jaya, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan jumlah sebanyak 171 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikan 5% sehingga didapatkan sebanyak 120 sampel penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian dan riset, data merupakan bagian yang terpenting. Untuk memperoleh dan mengumpulkan data, ada beragam teknik yang bisa dilakukan, salah satunya dengan menggunakan angket atau kuesioner. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala Likert meletakkan respon dalam suatu kontinum. Berikut ini contoh skala Likert dengan 5 pilihan:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Biasa
4. Setuju
5. Sangat Setuju

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menunjukkan tingkat kesahihan dari hasil pengukuran sebuah kuesioner. Untuk menentukan apakah suatu kuesioner item layak digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 (5%) yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item (Herlina, 2019).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Metode yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk menghitung reliabilitas. Kriteria suatu penelitian dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,6.

Berdasarkan penelitian, setiap variabel item angket yang diuji validitasnya, semua angket telah memenuhi kriteria valid dan layak untuk digunakan sebagai angket pada penelitian selanjutnya. Sedangkan pada uji reliabilitas, semua item angket variabel reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen (Sudarto et al., 2021).

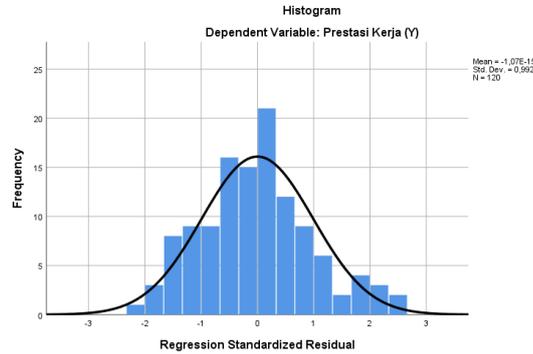
## 4. Hasil dan Pembahasan

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk screening terhadap normalitas data yang bertujuan jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengukuran normalitas data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal (Hasanuddin, 2020).

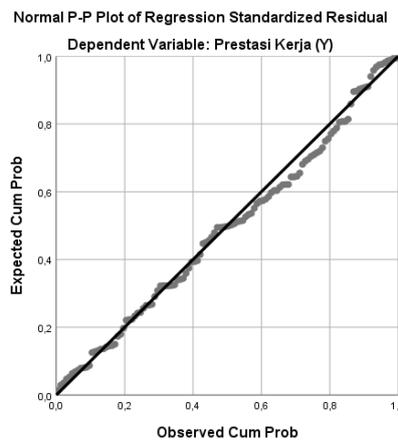
Uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah

garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Enterprise, 2018).



**Gambar 1. Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot of Regression**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Salah satu uji normalitas adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* > 0,05, data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 1. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50437813
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.036
Test Statistic		.061

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas yaitu: (Ghodang & Hantono, 2020).

1. Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.
2. Terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar atau sama dengan 10.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	18.197	1.546			11.768	.000		
	Iklim Kerja (X1)	.338	.064	.413		5.255	.000	.931	1.074
	Stres Kerja (X2)	-.207	.054	-.304		-3.868	.000	.931	1.074

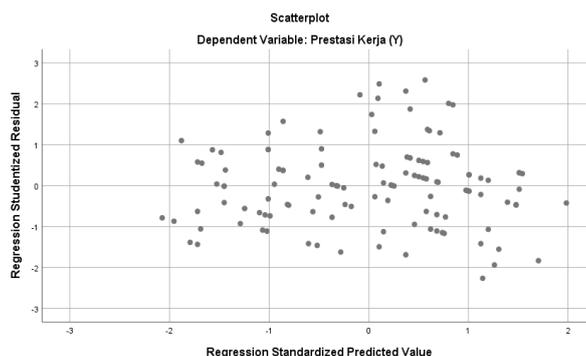
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengukurannya menggunakan *Scatterplot* dimana apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Riyanto & Hatmawan, 2020).



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi 2 yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari 2 atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk persamaan regresi linier pada umumnya dirumuskan sebagai berikut: (Riyanto & Hatmawan, 2020).

**Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.197	1.546		11.768	.000		
	Iklim Kerja (X1)	.338	.064	.413	5.255	.000	.931	1.074
	Stres Kerja (X2)	-.207	.054	-.304	-3.868	.000	.931	1.074

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Source: Research Result, 2022

$$Y = 18,197 + 0,338 X_1 - 0,207 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 18.197 menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel independen ( $X_1$ ) adalah: iklim kerja dan variabel ( $X_2$ ) adalah: stres kerja bernilai 0, maka prestasi kerja ( $Y$ ) adalah: masih bernilai 18.197.
2. Koefisien  $X_1(b_1)$  = 0,338 menunjukkan bahwa variabel iklim kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,338. Artinya: setiap kenaikan nilai iklim kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai prestasi kerja akan meningkat sebesar 33,8%.
3. Koefisien  $X_2(b_2)$  = -0,207 menunjukkan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar -0,207. Artinya: setiap kenaikan nilai stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai prestasi kerja akan menurun sebesar 20,7%.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikan adalah 5% (Jaya, 2020). Kriteria:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Atau:

Jika Sig. < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika Sig. > 0,05 Ho diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.197	1.546		11.768	.000		
	Iklim Kerja (X1)	.338	.064	.413	5.255	.000	.931	1.074
	Stres Kerja (X2)	-.207	.054	-.304	-3.868	.000	.931	1.074

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Pada variabel iklim kerja (X1) dapat diketahui bahwa nilai thitung (5,255) > ttabel (1,980) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim kerja terhadap prestasi kerja.
2. Pada variabel stres kerja (X2) dapat diketahui bahwa nilai -thitung (-3,868) < -ttabel (-1,980) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja.

#### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F adalah untuk melihat apakah variabel *independent* secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$** , Artinya secara bersama-sama (serentak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (iklim Kerja dan stres Kerja) terhadap variabel *dependent* (prestasi kerja).

**H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$** , Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (iklim Kerja dan stres Kerja) terhadap variabel *dependent* (prestasi kerja) (Simamora & Robin, 2019).

Kriteria:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  Ho diterima dan Ha ditolak.

Atau:

Jika Sig. < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika Sig. > 0,05 Ho diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.968	2	182.484	28.606	.000 <sup>b</sup>
	Residual	746.357	117	6.379		
	Total	1111.325	119			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Iklim Kerja (X1)

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Fhitung (28,606) > Ftabel (3,07) dengan taraf signifikan 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja.

### Koefisien Determinasi

*R Square* ( $R^2$ ) sering disebut dengan koefisien determinasi adalah mengukur kebaikan *goodness of fit* dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 – 1 dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika  $R^2$  semakin mendekati 1. Suatu sifat penting  $R^2$  adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Oleh karenanya, untuk membandingkan dua  $R^2$  dari dua model, harus memperhitungkan banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Adjusted R Square*. Istilah penyesuaian berarti nilai  $R^2$  sudah disesuaikan dengan banyaknya variabel (derajat bebas) dalam model. Memang,  $R^2$  yang disesuaikan ini juga akan meningkat bersamaan meningkatnya jumlah variabel, tetapi peningkatannya relatif kecil. Sering kali juga disarankan, jika variabel bebas lebih dari dua, sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square* (Sudarmanto et al., 2021).

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 <sup>a</sup>	.328	.317	2.526

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Iklim Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square ( $R^2$ ) yang telah dikorelasikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel atau tambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah 0,328. Artinya pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja adalah: 32,8% dan sisanya 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: gaji, insentif, semangat kerja, motivasi dan lainnya.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti tarik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Belawan Deli Chemical Industry.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Belawan Deli Chemical Industry.
3. Iklim kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Belawan Deli Chemical Industry.

Saran yang dapat peneliti ajukan dari penelitian ini yaitu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan suasana kerja atau iklim kerja dalam perusahaan agar hubungan kerja karyawan dalam perusahaan tetap harmonis dan nyaman, selain itu juga disarankan agar dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan agar karyawan yang bekerja tidak merasa terbebani dan tertekan dengan pekerjaannya tersebut, dengan demikian maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

### Daftar Pustaka

- Andronicus, M., Sanaya, I., & Simanjuntak, J. P. (2020). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 9–16.
- Enterprise, J. (2018). *Lancar Menggunakan SPSS untuk Pemula*. PT Elex Media Komputindo.

- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur Dengan SPSS* (F. Ghodang (ed.)). PT. Penerbit Mitra Grup.
- Hasanuddin. (2020). *Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan* (T. Q. Media (ed.)). CV Penerbit Qiara Media.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrionthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Panuju, R. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi: Komunikasi Sebagai Kegiatan Komunikasi Sebagai Ilmu*. Kencana.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Robin, & Hoki, L. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia. *Jurnal Ilmiah Smart*, 2(2), 52–59.
- Robin, Marpaung, alvan juniardi, Manalu, H., Gurusinga, laterisia br, & Halim, M. (2022). Analysis Of The Effect Of Work Stress And Compensation On Employee Performance (Case Study On CV. Mitra Karya Abadi). *Program Ilmiah Manajemen*, 10(1), 1–15.
- Simamora, R., & Robin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan STMIK TIME Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 3(2), 96–107. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/34>
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdilah, L. A., Sudarso, A., Purba, B., Purba, S., Yuniwati, I., Hidayatulloh, A. N., HM, I., & Suyuthi, N. F. (2021). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif* (R. Watrionthos & J. Simarmata (eds.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sudarto, F., Kristiadi, D. P., & Hidayat, W. (2021). *Metode Kuantitatif Mengukur Kepuasan Pengguna Web Kampus* (Muslikh (ed.)). Penerbit Lakeisha.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.