

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok

Putri Halimah

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru

Email: putri.halimah2974@student.unri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja secara persial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok. Menggunakan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data analisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji signifikan simultan (uji F) dan uji signifikan persial (uji T). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yakni adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja non fisik ditingkatkan dan stres kerja diminimalisir secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi mencakup kegiatan-kegiatan seperti pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia, evaluasi kinerja karyawan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam jumlah dan jenis yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada orang lain, menjual jasa, waktu, tenaga, dan pikirannya kepada, serta menerima imbalan dari, perusahaan. PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) merupakan perusahaan listrik nasional terbesar di Indonesia. PT. PLN berperan penting dalam memasok listrik ke Indonesia dan mendukung pembangunan perekonomian negara. PT. PLN (persero) UP3 Solok merupakan salah satu cabang PT. PLN yang ada di kota Solok.

Menurut Afandi, (2018) kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Keberhasilan kinerja organisasi/ perusahaan tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Menurut Priansya, (2018) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Dari pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranan dan tanggung jawabnya dalam organisasi yang dapat di ukur melalui tiga faktor yaitu kemampuan yang di miliki, peran dalam perusahaan, serta tingkat motivasi karyawan tersebut. Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) merupakan unit pelaksana yang berada di bawah unit induk distribusi PT.

Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PLN. UP3 ini bertugas melayani langsung pelanggan PLN di wilayah tertentu sehingga pelayanan PLN lebih tepat sasaran dan menjangkau masyarakat secara langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi keterampilan orang, dukungan untuk mencapai kinerja, insentif berwujud dan tidak berwujud, lingkungan, tuntutan tugas, persyaratan peran, dan faktor organisasi. Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Solok, dinilai dari empat aspek, dimana setiap aspek diberi bobot 20% yaitu: 1) Kuantitas Hasil Kerja, yaitu hasil capaian target karyawan harus sesuai dengan peraturan kerja perusahaan, 2) kecepatan kerja, yaitu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat dengan tetap memperhatikan kualitas kerja, 3) Kualitas kerja, yaitu seberapa baik pekerjaan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, 4) Prilaku kerja, yaitu tindakan yang selalu dilakukan karyawan dengan mengikuti peraturan yang ada.

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan (Aslami, 2018). Pengertian lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan (Setyadi, 2015). Menurut Azharuddin, (2019) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa iabaikan. Lingkungan kerja non fisik adalah unsur-unsur yang tidak berkaitan dengan aspek fisik lingkungan kerja, seperti hubungan karyawan, kebijakan perusahaan, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja. Contoh lingkungan kerja non fisik antara lain kebijakan perusahaan, budaya organisasi, hubungan karyawan, dan dukungan sosial. Masalah lingkungan kerja non fisik yang terjadi yaitu hubungan antar karyawan dimana masih terjadi miss communication antar sesama karyawan pada saat bekerja, dan komunikasi antara karyawan dan atasan dimana timbulnya kecurigaan yang mendasar bahwa atasan akan pilih kasih antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan di anggap tidak bisa adil. Kerja sama dan hubungan baik antara rekan kerja dan pimpinan sangat diperlukan untuk membangun landasan yang kuat bagi suatu organisasi atau bisnis. Namun jika lingkungan kerja tidak baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik juga dapat berkontribusi terhadap stres kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja non fisik guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Prabu, (2013) Stres adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini nampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, antara lain Lingkungan fisik, peran dan tugas, pemicu stres interpersonal, dan organisasi. Istilah stres kerja sering digunakan di kalangan bisnis profesional untuk menggambarkan ketegangan yang terus-menerus atau meningkat. Kesejahteraan fisik dan psikologis yang diakibatkan oleh stres kerja dapat menurunkan produktivitas kerja dan mempengaruhi kesehatan secara keseluruhan, sehingga mengurangi stres kerja penting untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (persero) UP3 Solok, yang beralamat di IX Korong, Kota Solok, Provinsi Sumatra Barat. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ada 3 yaitu wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan jenis pendekatan metode deskriptif kuantitatif karena data yang tersedia terdiri dari data berupa angka-angka yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Melalui analisis ini, penelitian bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis data interval, yang memungkinkan peneliti untuk melakukan perhitungan statistik yang lebih lanjut. Metode statistik yang diterapkan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu mencakup seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Solok yang terdiri dari 52 karyawan. Menurut Sugiyono, (2017) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini teknik yang di digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 52 orang karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model egresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS for v.25. Sebelum dilakukan uji regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji t dan uji f. Data analisis dengan model regresi berganda sebagai berikut

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.082	2.083	
	Lingkungan kerja non fisik	.276	.088	.412
	Stres kerja	-.037	.131	-.037

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja} = 12,082 X_1 + 0,276 X_2 - 0,037 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Lingkungan Kerja Non Fisik

X2 : Stres Kerja

α : Konstanta

e : Error (tingkat kesalahan)

β_1, β_2 : Koefisien Regresi

Berikut ini adalah uraian dari persamaan regresi linier berganda di atas:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 12,082 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu lingkungan kerja non fisik (X1) dan stres kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. $\beta_1 X_1$ (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,276, menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel lingkungan kerja non fisik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,276 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap atau kosntan.
3. $\beta_2 X_2$ (nilai koefisien regresi X2) sebesar -0,037. menunjukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila stres kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan sebesar -0,037 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel dependen dapat diprediksi menggunakan model regresi. Ada dua kriteria pengujian hipotesis yaitu pertama menggunakan nilai signifikan F, yaitu jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun sebaliknya jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis (H_a) ditolak. Kedua menggunakan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.355	2	23.677	4.967	.011 ^b
	Residual	233.568	49	4.767		
	Total	280.923	51			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Lingkungan kerja non fisik						

Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan < 0.05 dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (H_a diterima).
2. Jika nilai signifikan > 0.05 dan $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (H_a ditolak).

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.082	2.083		5.801	.000
	Lingkungan kerja non fisik	.276	.088	.412	3.152	.003
	Stres kerja	-.037	.131	-.037	-.279	.781
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

T_{hitung} lingkungan kerja non fisik (X1) = 3,152 dengan signifikan 0,003

Thitung stress kerja (X_2) = -0,279 dengan signifikan 0,781

Sebelum melakukan pengujian menggunakan perbandingan nilai Thitung dengan Ttabel, terlebih dahulu menentukan letak nilai Ttabel.

Ttabel terletak pada $T(a/2; n - k - 1) = T(0,005/2; 52 - 2 - 1) = T(0.0025; 49)$

Keterangan :

$a = 0,005$ (nilai probability)

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

1 = nilai konstan

Ttabel terletak dikolom 0,025 ; 49 pada tabel t, yaitu 2,009. Berdasarkan nilai Ttabel dapat dinyatakan:

1. Nilai Thitung lingkungan kerja non fisik (3,152) > Ttabel (2,009) dengan nilai signifikan lingkungan kerja non fisik (0,003) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima (lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan).
2. Nilai Thitung stres kerja (-0,279) < Ttabel (2,009) dengan nilai signifikan stres kerja (0,781) > (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menentukan sejauh mana variabel independen diuji ketika menggambarkan variabel dependen. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Nilai determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.135	2.18328
a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Lingkungan kerja non fisik				

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,169 atau sama dengan 16,9%. Nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa presentasi dari pengukuran lingkungan kerja non fisik (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,9% dan sisanya 70,1% pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik lingkungan kerja non fisik dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rata-rata deskripsi kinerja sebesar 4,13 yang termasuk dalam kategori baik dan melalui analisis inferensial, diketahui bahwa Fhitung (4,967) > Ftabel (3,18) dengan signifikan $F(0,011) < (0,05)$, maka berdasarkan nilai hasil uji F dinyatakan H_a (Lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan) diterima. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan belum optimal dan jauh dari standar yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan penyebaran kuesioner indikator yang

di respon masih sangat rendah ada pada kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil uji validitas merekomendasikan indikator ke 3 yaitu kecepatan penyelesaian pekerjaan yang harus ditunjukkan dalam bekerja, pada kenyataan jawaban respon yang diberikan atasan justru kecepatan penyelesaian pekerjaan ini yang paling rendah. Buruknya kinerja terlihat dari penyelesaian kerja yang lambat dan respon yang kurang cepat. Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Solok dalam melakukan tugas dan bekerja di lingkungan yang kondusif akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Jika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman tetapi mengalami tingkat stres yang tinggi saat melakukan tugas, karyawan hanya menikmati lingkungan kerja yang nyaman, tetapi melakukan tugas tidak optimal karena tekanan stres yang tinggi dan tingkat tinggi. Hasil penelitian ini juga relevan dan sejalan dengan hasil penelitian Kusuma dkk, (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rata-rata pengaruh lingkungan kerja non fisik sebesar 3,52 yang termasuk dalam kategori baik dan diketahui bahwa T_{hitung} lingkungan kerja non fisik (3,152) > T_{tabel} (2,009) dengan nilai signifikan lingkungan kerja non fisik (0,003) dengan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (β_{1X1}) sebesar 0,276, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel lingkungan kerja non fisik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,276 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap atau konstan. Berdasarkan penyebaran kuesioner indikator yang direspon masih sangat rendah ada pada kesehatan mental. Hasil uji validitas merekomendasikan indikator ke 5 yaitu kesehatan mental yang harus ditunjukkan tapi pada kenyataannya jawaban dari respon dari karyawan justru kesehatan mental yang paling rendah dan harus di perhatikan. Lingkungan kerja nonfisik sering menjadi faktor terbesar yang memengaruhi kinerja karyawan pada saat ini. Oleh karena itu, suatu instansi atau perusahaan perlu mengembangkan suasana kerja yang terbuka, mendukung, dan kolaboratif agar karyawan merasa dihargai. Lingkungan kerja nonfisik yang optimal mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan produktif. Hasil penelitian ini juga relevan dan sejalan dengan hasil penelitian oleh Prima, (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan dengan hasil uji t yang memiliki nilai T_{hitung} stres kerja (-0,279) < T_{tabel} (2,009) dengan nilai signifikan stres kerja (0,781) > (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ke 2 yaitu hubungan ditempat kerja yang harus diperbaiki sedangkan dari jawaban respon karyawan menunjukkan bahwa indikator beban kerja yang masih rendah. Stres kerja juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam konteks kinerja karyawan. Stres kerja dapat muncul ketika seseorang menghadapi tekanan atau tuntutan yang melebihi kemampuan mereka. Ini adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan respons fisiologis dan psikologis yang terjadi ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan mereka, dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan tersebut. Tuntutan pekerjaan yang tinggi,

tekanan deadline atau tenggat waktu, dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi bagi karyawan. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik, dan mental karyawan, bahkan dapat menurunkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dkk, (2023) yang membuktikan bahwa stress kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 12,082 X_1 + 0,276 X_2 + -0,037$. Dari persamaan regresi ini menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok. Artinya, jika lingkungan kerja non fisik ditingkatkan dan stres kerja di minimalisirkan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok.

Novelty penelitian ini terletak pada integrasi analisis lingkungan kerja non fisik dan stres kerja dalam konteks perusahaan utilitas publik milik negara, khususnya PT. PLN (Persero) UP3 Solok, dengan menempatkan aspek psikososial sebagai determinan utama kinerja karyawan di sektor ketenagalistrikan yang berkarakter high-reliability organization. Berbeda dari studi-studi sebelumnya yang umumnya menguji variabel tersebut secara parsial atau pada sektor swasta dan jasa umum, penelitian ini secara kritis mengkaji mekanisme simultan dan kontekstual bagaimana hubungan interpersonal, iklim komunikasi, keadilan organisasi, serta tuntutan peran berinteraksi dengan stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang sarat tekanan operasional dan tanggung jawab pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur dengan pendekatan empiris berbasis unit kerja regional, sehingga mampu menangkap dinamika lokal organisasi yang sering terabaikan dalam studi makro, sekaligus memberikan implikasi teoretis terhadap pengembangan model kinerja berbasis psikososial dan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di BUMN strategis.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus memperhatikan variabel lingkungan kerja non fisik, terutama standar pemberian kerja yang seimbang antara kemampuan dengan tugas beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Solok. Untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik, sangat penting untuk meningkatkan komunikasi yang efektif dan terbuka antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Dengan demikian, kepercayaan dan kolaborasi dapat meningkat, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, mengembangkan budaya kerja yang positif dan mendukung juga sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Atasan juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang positif. Mereka dapat memantau dan mengevaluasi lingkungan kerja non fisik secara teratur untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, mereka juga dapat mengembangkan kebijakan dan prosedur yang mendukung lingkungan kerja non fisik yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).

- Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Almega Nata Sarana Balaraja. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 2114-2126.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Mananjemen Dan Bisnis* 18(1) 45-60.
- Aslami, N., Salim, S. R. A., & Absah, Y. (2018, January). *The Effect Of The NonPhysical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable at PT Telekomunikasi Selular Branch Medan. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.
- Astuti, W., & Mardhiyah, A. (2023). *The Effect Of Non-Physical Work Environment, Motivation and Work Discipline On Employee Performance at Pt. Fajar Agung. Simangunsong: Journal of Business Administration, Management, Economic And Accounting*, 1(01), 3039.
- Azharuddin, R. A. (2019). Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72(2), 166–174.
- Dewi, I. A. G. P., Sadiartha, A. N. G., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sulangai Kecamatan Petang Kabupaten Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1091-1100.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fatah, R. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23". Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang 2016.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke- 23)*. PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, I., Lubis, J., & Prayoga, Y. (2022). *The Effect of Communication, Motivation, Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency. Budapest Internationaarch and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 9269-9281.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mitrabuana Citra Abadi– Ford Mitra (Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 220228.
- Pamungkas, D. T., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Penjualan PT.

- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal manajemen*, 10(2), 79-85.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Wiga: *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.
- Priansya, D. J. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Wiga: *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.
- Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stress*. Nuha Medika.
- Putu, S. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fifgroup Cabang Gianyar di kabupaten Gianyar.
- Rahmawati, D., & Winarningsih, W. (2017). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(7).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sardiman, A. (2014). Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. *In Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*.
- Setyadi, B. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Setyawan, I., & Bawono, A. D. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen*).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Sudaryono (2022). *Metode Penelitian*, Depok. PT Raja Grafindo Husada
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabets, Bandung.
- Talakua, C. N., Latupapua, C. V., & Pentury, G. M. (2024). *The Influence of Compensation, Non-Physical Work Environment, Workload, and Motivation on Employee Performance*.