

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINERGI GULA NUSANTARA X PABRIK GULA NGADIREJO – KEDIRI

Niken Dwi Subastin *¹
Edwin Agus Buniarto ²
Rafikhein Novia Ayuanti ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia
*e-mail: ndwi094@gmail.com¹, buniarto@yahoo.com², rafikhein@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 84 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,695 menunjukkan bahwa 69,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan penerapan *Green Human Resource Management*, menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman, serta mengelola stres kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Kata kunci: *Green Human Resource Management, lingkungan kerja fisik, stres kerja, kinerja karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of *Green Human Resource Management*, physical work environment, and work stress on employee performance at PT Sinergi Gula Nusantara X Ngadirejo Sugar Factory Kediri. The research method used was a quantitative approach with a saturated sampling technique, resulting in a total sample of 84 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of the SPSS program. The results of the study indicate that partially, *Green Human Resource Management* has a positive and significant effect on employee performance, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, while work stress has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.695 indicates that 69.5% of employee performance is influenced by these three variables, while the remaining percentage is influenced by other variables outside this study. Therefore, the company is expected to improve the implementation of *Green Human Resource Management*, create a comfortable physical work environment, and manage employee work stress effectively in order to enhance employee performance optimally.

Keywords: *Green Human Resource Management, physical work environment, work stress, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam operasional organisasi karena seluruh aktivitas perusahaan sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Perkembangan suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, keterampilan, dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Sumber daya manusia adalah aset utama yang dapat meningkatkan nilai perusahaan (Peter Drucker, 2020). sehingga keberadaan karyawan perlu mendapat perhatian serius agar mampu menghasilkan kinerja terbaik (Lodhi et al., 2025). Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Namun pada kenyataannya, tidak

semua karyawan menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja yang sesuai dengan harapan, sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia sehingga karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Green Human Resource Management merupakan salah satu penyebab yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena *Green Human Resource Management* adalah pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik organisasi. *Green Human Resource Management* berperan mulai dari perekrutan hingga pelatihan karyawan serta mendorong keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan perusahaan (Gomes & Sabino, 2023). Penerapan *Green Human Resource Management* pada PT Sinergi Gula Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo – Kediri sudah cukup baik dengan adanya penyediaan tempat pembuangan limbah agar limbah pabrik tidak mengalir sampai pemukiman warga. Namun, kenyataannya masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang mendukung prinsip ramah lingkungan seperti penggunaan listrik dan air secara berlebihan serta kurangnya kepedulian terhadap kebersihan area kerja.

Di sisi lain lingkungan kerja fisik juga dapat mendukung semangat kerja karyawan. Misalnya seperti tempat kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang bagus, serta fasilitas yang mendukung. Lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kelelahan dan ketidaknyamanan. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan bekerja secara efisien (Tsaqila et al., 2025). Jika karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungannya, maka dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan akan sulit berkonsentrasi dan menurunnya semangat kerja karyawan. Karyawan PT Sinergi Gula Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo – Kediri terkadang merasa bising karena suara mesin produksi yang terlalu keras, serta beberapa fasilitas pabrik yang sudah usang membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja.

Stres kerja juga menjadi faktor yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres akan sulit berkonsentrasi dan mengalami penurunan semangat kerja, sehingga produktivitas menurun. Stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan pengelolaan tekanan kerja yang tepat mampu membantu karyawan bekerja lebih efektif. Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo – Kediri sering merasa stres akibat tuntutan tugas yang berlebihan karena pada masa giling, karyawan dituntut dengan target produksi harian yang tinggi agar tebu yang masuk segera diolah dan tidak rusak.

Berdasarkan fenomena umum yang terjadi maka terbukti bahwa *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja berdampak pada kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian terdahulu mengatakan bahwa praktik *Green Human Resource Management* tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dengan hasil hipotesis 1 ditolak (Anindyah & Nugroho, 2023). Selain itu penelitian dari (Pangestuti et al., 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja fisik dan stres kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam terkait pengaruh *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

PT Sinergi Gula Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo – Kediri merupakan pabrik yang bergerak di bidang pengolahan bahan baku tebu yang diolah menjadi gula. Pabrik ini berlokasi di Jl. Raya Kras, Dusun Ngrombeh, Jambean, Kec. Kras, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Dalam perusahaan produksi ini, program *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, serta stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu diperhatikan demi mewujudkan kinerja yang maksimal. Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, atau stres kerja terhadap kinerja, namun belum banyak penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan, khususnya pada industri pengolahan tebu seperti PT Sinergi Gula Nusantara X PG Ngadirejo – Kediri. Penelitian terdahulu juga lebih banyak dilakukan pada perusahaan manufaktur umum.

Dengan adanya kendala yang sudah dijelaskan tersebut, perlu dilakukan upaya untuk menyelesaikan permasalahan sehingga karyawan tidak merasa terbebani dalam bekerja dan perusahaan dapat menjalankan tujuan yang telah direncanakan. Jika masalah ini tidak segera

diatasi, maka kinerja perusahaan akan semakin menurun dan target produksi sulit dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM), lingkungan kerja fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Sinergi Gula Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri selama periode Desember 2025 sampai April 2026. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan tetap PT Sinergi Gula Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri yang berjumlah 84 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada instrument/kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Instrumen valid, jika r -hitung = r tabel. Instrumen tidak valid, jika r -hitung < r -tabel.

Hasil Uji Validitas *Green Human Resource Management* (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Green Human Resource Management* (X1)

No Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,755	0,214	0,000	Valid
X1.2	0,805	0,214	0,000	Valid
X1.3	0,805	0,214	0,000	Valid
X1.4	0,820	0,214	0,000	Valid
X1.5	0,725	0,214	0,000	Valid
X1.6	0,689	0,214	0,000	Valid
X1.7	0,763	0,214	0,000	Valid
X1.8	0,702	0,214	0,000	Valid

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel *Green Human Resource Management* memperoleh nilai signifikansi 0,05 serta r tabel > r tabel sehingga semua item dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,336	0,214	0,000	Valid
X2.2	0,680	0,214	0,000	Valid
X2.3	0,680	0,214	0,000	Valid
X2.4	0,423	0,214	0,000	Valid
X2.5	0,578	0,214	0,000	Valid
X2.6	0,581	0,214	0,000	Valid

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada semua item

variabel Lingkungan Kerja Fisik memperoleh nilai signifikansi 0,05 serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

No Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,807	0,214	0,000	Valid
X3.2	0,372	0,214	0,000	Valid
X3.3	0,307	0,214	0,000	Valid
X3.4	0,580	0,214	0,000	Valid
X3.5	0,788	0,214	0,000	Valid
X3.6	0,647	0,214	0,000	Valid
X3.7	0,714	0,214	0,000	Valid
X3.8	0,686	0,214	0,000	Valid

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel Stres Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,05 serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Y1	0,831	0,214	0,000	Valid
Y2	0,800	0,214	0,000	Valid
Y3	0,831	0,214	0,000	Valid
Y4	0,800	0,214	0,000	Valid
Y5	0,350	0,214	0,000	Valid
Y6	0,350	0,214	0,000	Valid

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai signifikansi 0,05 serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu alat ukur secara statistika. Jika reliabilitasnya $> 0,60$ maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dikatakan reliabel atau handal. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Keterangan
Green Human Resource Management (X1)	$>0,60$	0,782	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)		0,714	Reliabel
Stres Kerja (X3)		0,745	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0,764	Reliabel

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji reliabilitas, ditunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel diperoleh di atas 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua konsep yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dalam kuesioner bersifat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa data penelitian telah memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Pengujian ini bertujuan agar model regresi yang digunakan menghasilkan estimasi yang akurat, tidak bias, dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Green Human Resource Management</i> , Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja,	0,164	Normal

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,164. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($0,164 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *Green Human Resource Management*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Stres Kerja telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from linearity	Taraf Sig	Keterangan
X1 dengan Y	0,817	0,05	Linier
X2 dengan Y	0,863	0,05	Linier
X3 dengan Y	0,904	0,05	Linier

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan hasil uji linieritas, diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity antara *Green Human Resource Management* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,817, Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,863, dan Stres Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,904. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan hubungan yang signifikan dari bentuk linier antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Green Human Resource Management</i> (X1)	0,641	1,560	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,495	2,020	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja (X3)	0,638	1,568	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, maka dapat dinyatakan bahwa nilai VIF pada variabel independen diperoleh < 10 serta nilai *tolerance* masing-masing variabel > 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
GHRM (X1)	0,271	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,711		
Stres Kerja (X3)	0,088		

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada ketiga variabel X diperoleh > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	Sig-t	Keterangan
Constant	3,043				
GHRM (X1)	0,081	2,282	1,990	0,025	H0 ditolak Ha diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,530	10,601	1,990	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Stres Kerja (X3)	-0,355	-	1,990	0,000	H0 ditolak Ha diterima

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,043 + 0,081 X_1 + 0,530 X_2 - 0,355 X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai Constant sebesar 3,043 menunjukkan bahawa apabila tidak ada pengaruh dari *Green Human Resource Management* (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan stress kerja (X3), maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 3,043.
- 2) Koefisien regresi *Greem Human Resource Management* (X1) sebesar 0,081 bernilai positif menunjukkan bahawa apabila variabel *Green Human Resource Management* (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,081 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap (konstan).
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,530 yang bernilai positif menunjukkan bahawa apabila variabel lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,530 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap (konstan).
- 4) Koefisien regresi stres kerja (X3) sebesar -0,355 yang bernilai negatif menunjukkan bahawa apabila variabel stres kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,355 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap (konstan).

Hasil Uji Parsial (t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	Sig.	<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	Keterangan
----------	------	----------------------------	---------------------------	------------

<i>Green Human Resource Management</i>	0,025	2,282	1,990	H_0 ditolak dan H_a diterima
Lingkungan Kerja Fisik	0,000	10,601	1,990	H_0 ditolak dan H_a diterima
Stres Kerja	0,000	-	1,990	H_0 ditolak dan H_a diterima
		12,707		

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variabel *Green Human Resource Management* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,025 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Variabel stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
60,796	2,72	0,000	<0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 22, 2026

Berdasarkan tabel di atas hasil uji simultan dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 60,796, F_{tabel} sebesar 2,72 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,834	0,695	0,684	0,448

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,695 yang berarti *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 69,5%, sedangkan 30,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi, kompensasi, dan disiplin. Nilai R sebesar 0,834 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo – Kediri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,282 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Green Human Resource Management*, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,601 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

- 3) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar -12,707 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun.
- 4) *Green Human Resource Management*, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 60,796 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Amstrong, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Adalah Suatu Pendekatan Yang Mengakui Pentingnya Tenaga Kerja Dalam Suatu Organisasi Sebagai Sumber Daya Yang Krusial. Tenaga Kerja Ini Tidak Hanya Berperan Dalam Mencapai Tujuan-Tujuan Organisasi, Tetapi Juga.*
- Anindyah, A. M., & Nugroho, S. P. (2023). *Pengaruh Green Recruitment Dan Green Training Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Organization Citizenship Behaviour Environment Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Telekomunikasi DI.* 3(5), 1097–1108.
- Arviansyah, B., & Saraswati, S. D. (2025). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* 14(01), 162–169.
- Ayu, G., & Widhiadnyani, S. (2025). *Faktor Pendorong Kinerja : Studi Tentang Lingkungan Kerja , Kompensasi , Budaya Organisasi Dan Kepuasan.* 07(03), 917–926.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.* 4.
- Chemseddine, A. (2021). *Using The Theory Of Planned Behavior To Explore Employees Intentions To Implement Green Practices.* 106195.
- Demerouti, E., Bakker, B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model Burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management* (15th Ed.). Pearson.
- Fauji, A., & Damaihati, S. (2023). *Efek Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* 1(2), 74–80. <https://doi.org/10.56721/jisd.V1i2.206>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, J. F. S., & Sabino, A. (2023). *The Effect Of Green Human Resources Management Practices On Employees ' Affective Commitment And Work Engagement : The Moderating Role Of Employees ' Biospheric Value.*
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3.* 7(2), 96–104.
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, M., Mata, N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021). *Perceived Green Human Resource Management Practices And Corporate Sustainability : Multigroup Analysis And Major Industries Perspectives.* 1–17.
- Lodhi, R., Panday, A., & Chandrakar, D. (2025). *Impact Of Employee Engagement On Organizational Performance.* 1–10. <https://doi.org/10.55041/IJSREM43775>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Remaja Rosdakarya.
- Marlina, D., & Sholihat, I. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.* 15(2), 703–713.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation And Personality.*
- Nasrip, M., & Pono, N. F. (2024). *The Effect Of Physical Work Environment , Personality And Fairness On Employee Performance At PT Sinar Jaya.* 2(2), 43–49.
- Noorainy, F. (2017). *Graduate Program Universitas Galuh Master Of Manajemen Studies Program Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap.* 1(2).

- Nurlaeli, A. (2023). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Nuta Media.
- Nurmadani, P. T., & Waskito, J. (2025). Pengaruh Green Human Resource Management, Komitmen Karyawan Dan Perilaku Ramah Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. *Jurnal Ilmu Ekonom*, 8(4), 234–256.
- Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, X(X), 203–212.
- Pangestuti, N. A., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata, U. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery*. 10(2), 79–85.
- Parela, E. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sodirin (Ed.)).
- Peter Drucker. (2020). *Sumber Daya Manusia Adalah Satu-Satunya Aset Yang Dapat Meningkatkan Nilai Perusahaan*.
- Purwanto, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Raka Pratama, M., & Hapsari Susilowati, I. (2024). Analisis Faktor Psikososial Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan Jasa Pertambangan Di PT X Tahun 2024. *The Indonesian Journal Of Health Promotion*, 7(6), 1474–1487.
- Ren, Z., & Hussain, R. Y. (2022). *A Mediated – Moderated Model For Green Human Resource Management: An Employee Perspective*. September, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.973692>
- Robbins, S. P. And Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Setyoko, H. (2024). *Green Human Resource Management*. CV. Green Publisher Indonesia.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarno, Rindu, & Amanah Retna Palupi, A. (2024). The Effect Of Work Stress And Work Motivation On The Performance Of Civil Servants At The Cikarang Health Training Center, Ministry Of Health, Republic Of Indonesia. *Jurnal Eduhealth*, 15(04), 371–385. <https://doi.org/10.54209/Eduhealth.V15i04>
- Tsaqila, I., Pradikto, S., & Wiranegara, U. P. (2025). *Pemahaman Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Nyaman Dan Produktivitas Di Rumah Makan Masakan Jawa Bu Socheh Karyawan Di Dunia Kerja Yang Semakin Kompetitif. Hal Ini Tidak Hanya Mencakup Pengadaan*.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Emba*, 10(1), 963–972.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). *Green Training*. 7(1), 458–471.
- Yuli Asih, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Zahriyah, A., & Parmono, A. (2021). *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS* (1st Ed.). Mandala Press.