

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama dalam menjamin kelancaran aktivitas operasional, khususnya di sektor pertambangan yang dikenal sangat berisiko tinggi, padat teknologi, dan menuntut ketahanan fisik serta mental yang kuat. Dalam industri ini, SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis di lapangan, tetapi juga sebagai penentu keberhasilan dalam menjaga produktivitas, keselamatan kerja, dan keberlanjutan operasi. Peran karyawan mencakup pengoperasian alat berat, pengawasan proses ekstraksi, pemeliharaan lingkungan kerja, hingga pemenuhan standar keselamatan dan regulasi pemerintah yang ketat. Dengan demikian, efektivitas dan stabilitas kinerja SDM menjadi elemen krusial yang menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan pertambangan.

Robbins dan Judge (2023) menegaskan bahwa sumber daya manusia yang unggul merupakan aset paling berharga bagi organisasi. Hasibuan (2017) juga menyatakan bahwa kekayaan utama perusahaan adalah karyawan, karena tanpa mereka aktivitas operasional tidak akan berjalan. Selain itu, Boxall dan Purcell (2016) menyebutkan bahwa strategi SDM merupakan elemen inti yang menentukan keberlangsungan dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Kinerja SDM dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan eksternal. Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan bahwa faktor seperti lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, hubungan sosial awai, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap



perilaku serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif—meliputi keamanan, kenyamanan, ketersediaan fasilitas, serta interaksi sosial yang positif—mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan konsistensi kinerja (Sedarmayanti, 2018).

Penelitian internasional juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan di sektor pertambangan. Nkosi et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang ergonomis, dukungan kepemimpinan, dan komunikasi efektif secara signifikan meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan tambang di Afrika Selatan. Sementara itu, penelitian oleh Zhou et al. (2024) pada industri tambang di China menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap kondisi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan kinerja, terutama ketika didukung oleh harmoni interpersonal dan keselamatan kerja yang memadai. Hal serupa dinyatakan Rifqi (2022), bahwa persepsi buruk terhadap iklim keselamatan kerja di perusahaan tambang di Indonesia berkontribusi terhadap penurunan kinerja.

Setelah memahami pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung performa karyawan, aspek lain yang tidak dapat dipisahkan dari sektor pertambangan adalah stres kerja. Kompleksitas pekerjaan, tekanan produktivitas, kondisi lapangan yang ekstrem, serta risiko keselamatan yang tinggi menjadikan stres kerja sebagai isu yang tak terhindarkan.

Robbins dan Judge (2023) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan atau peluang yang hasilnya tidak pasti, namun penting. Stres dapat bersifat positif (eustress)



maupun negatif (distress), tergantung pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan tersebut.

Dalam memahami dinamika stres kerja, salah satu teori yang banyak digunakan adalah **Job Demands–Resources (JD-R) Model** oleh Demerouti et al. (2001). Model ini menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan seperti beban kerja, tekanan waktu, dan tuntutan emosional dapat memicu stres apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja seperti dukungan atasan, otonomi kerja, dan kejelasan peran. Dalam konteks pertambangan, tuntutan kerja yang sangat tinggi menjadikan keseimbangan antara job demands dan job resources sangat penting untuk menjaga kesehatan psikologis dan performa karyawan.

Selain itu, **Job Demands–Control (JDC) Model** oleh Karasek (1979) menjelaskan bahwa stres meningkat ketika tuntutan pekerjaan tinggi sementara kontrol individu terhadap pekerjaannya rendah. Dalam pekerjaan tambang yang cenderung terstruktur dan diawasi ketat, keterbatasan kontrol individu dapat meningkatkan risiko stres kerja.

Transactional Model of Stress and Coping oleh Lazarus dan Folkman (1984) memandang stres sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungan, di mana persepsi individu terhadap beban kerja sangat menentukan kemampuan coping mereka. Sementara itu, **Conservation of Resources (COR) Theory** oleh Hobfoll (1989) menegaskan bahwa kehilangan atau ancaman terhadap sumber daya (energi, waktu, dukungan sosial, rasa aman) menyebabkan stres yang signifikan—kondisi yang sangat mungkin terjadi dalam industri pertambangan.



Sejumlah penelitian terdahulu menguatkan hubungan antara lingkungan es kerja, dan kinerja. Zeb et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan

kerja yang tidak aman meningkatkan stres dan menurunkan produktivitas pekerja tambang di Pakistan. Molek Winiarska dan Kawka (2024) menunjukkan bahwa pelatihan soft skills dapat mengurangi stres kerja pada karyawan tambang. Di Indonesia, Nurimansjah et al. (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja buruk dan stres tinggi menjadi penyebab utama turnover intention di sektor pertambangan.

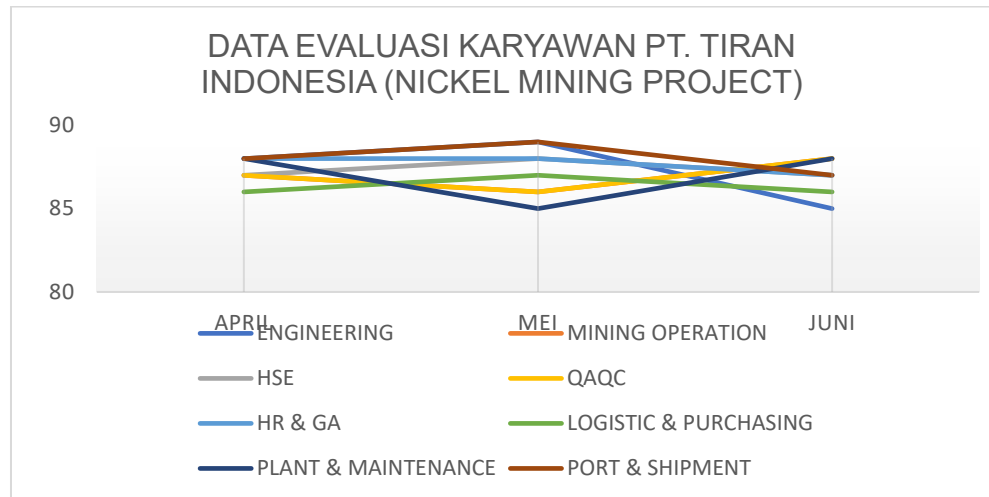
Fokus penelitian ini adalah **PT Tiran Indonesia (Nickel Mining Project)**, yang beroperasi dalam kondisi kerja yang penuh tekanan, menuntut ketepatan operasional, serta memiliki risiko keselamatan yang tinggi. Kompleksitas lingkungan kerja dan intensitas pekerjaan menjadikan perusahaan ini relevan untuk diteliti dalam konteks hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Pemilihan Nickel Mining Project sebagai objek penelitian dilakukan bukan hanya karena karakteristik industrinya yang relevan dengan topik, tetapi juga atas pertimbangan aksesibilitas, kemudahan administratif, serta ketersediaan data yang memadai bagi peneliti. Selain menjadi salah satu proyek tambang yang aktif beroperasi, PT Tiran Indonesia memiliki jumlah karyawan yang cukup representatif untuk penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian yang dapat dijangkau dengan baik serta adanya dukungan koordinasi dari pihak perusahaan turut mempermudah proses pengumpulan data. Pertimbangan-pertimbangan tersebut menjadikan proyek ini sebagai lokasi yang ideal untuk menggambarkan fenomena lingkungan kerja dan stres kerja tanpa memerlukan penambahan variabel atau indikator baru

esional penelitian.



**Gambar 3. 1 Data Evaluasi Karyawan PT. Tiran Indonesia
(Nickel Mining Project)**



Gambar Gambar tersebut menampilkan data evaluasi kinerja karyawan dari delapan divisi utama di PT Tiran Indonesia (Nickel Mining Project) selama periode April hingga Juni. Grafik ini menunjukkan bagaimana tingkat kinerja masing-masing divisi mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Setiap divisi memiliki nilai evaluasi antara 84 hingga 89, yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja berada dalam kategori baik, namun tetap terdapat variasi yang mencerminkan perbedaan kondisi dan tantangan kerja di setiap divisi.

Dari grafik terlihat bahwa Plant & Maintenance mengalami penurunan kinerja pada bulan Mei sebelum kembali meningkat di bulan Juni, sedangkan Port & Shipment konsisten menjadi divisi dengan skor tertinggi sepanjang periode pengamatan. Divisi lain seperti Engineering, Mining Operation, HSE, HR & GA, QAQC, serta Logistic & Purchasing juga mengalami fluktuasi kecil pada periode



Pola fluktuasi ini memberikan gambaran bahwa meskipun seluruh divisi alam lingkungan proyek yang sama, tingkat kinerja mereka berbeda-beda dan berubah berdasarkan kondisi operasional yang sedang berlangsung.

Penyajian data ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa terdapat variabilitas kinerja antar divisi, yang mengindikasikan adanya faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi performa karyawan. Variasi ini dapat muncul akibat perbedaan kondisi lingkungan kerja, tingkat tekanan pekerjaan, beban tugas, ritme operasional, atau tantangan spesifik yang dihadapi masing-masing divisi. Dengan kata lain, data ini menjadi dasar awal bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi kerja dan tingkat stres yang mereka hadapi.

Oleh karena itu, grafik evaluasi ini menjadi landasan penting bagi peneliti untuk menelaah lebih dalam faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan stres kerja, yang diduga berkontribusi terhadap perbedaan kinerja tersebut. Melalui pemahaman terhadap pola fluktuasi nilai evaluasi ini, penelitian menjadi relevan untuk dilakukan pada PT Tiran Indonesia karena dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi penyebab penurunan kinerja pada divisi tertentu serta merancang strategi perbaikan yang lebih tepat sasaran.

Temuan awal ini menegaskan pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja pertambangan yang dikenal memiliki tekanan tinggi dan risiko operasional yang besar.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk meningkatkan pemahaman akademis tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi manajemen dalam menciptakan



an kerja yang lebih baik. Informasi dari penelitian ini dapat digunakan
rumuskan kebijakan dan strategi sumber daya manusia yang lebih baik,

sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana lingkungan kerja dapat mendukung atau menghambat penyelesaian tugas-tugas tersebut. Berdasarkan dari uraian di atas maka penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiran Indonesia (*Nickel Mining Project*)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Manakah di antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

kegunaan Teoritis



Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan terkait bagaimana hubungan dan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengambilan keputusan organisasi, terutama terkait dengan masalah-masalah yang diteliti, seperti lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja dengan kinerja, sehingga dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika

Dalam penyusunan skripsi penulis akan membahas ke dalam lima Bab dapat diperincikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi dasar-dasar teori yang menjadi landasan untuk penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang sama, kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian, serta hipotesis yang berkaitan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu serta menjadi

landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini.



BAB III KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam bab ini terdiri atas rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, dan instrumen penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, lokasi serta waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional dan terakhir analisis data.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian serta pembahasan secara rinci tentang penelitian dan kaitannya dengan teori pada tinjauan pustaka.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan umum dari penulisan skripsi secara umum yang menggambarkan hasil dari proses penelitian penulis serta pemberian saran dan masukan bagi organisasi terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan rangkaian proses yang dirancang untuk mengelola potensi karyawan secara sistematis sehingga dapat berkontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Rivai et al. (2015) menegaskan bahwa MSDM meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar kinerja organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Melalui proses ini, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki peran yang jelas dan selaras dengan kebutuhan bisnis.

Selain sebagai pengelola tenaga kerja, MSDM juga berfungsi sebagai pilar strategis yang menghubungkan kepentingan organisasi dan kepentingan individu. Armstrong dan Taylor (2023) menekankan bahwa praktik MSDM tidak hanya sebatas perekrutan dan pelatihan, tetapi juga mencakup manajemen kesejahteraan karyawan, hubungan ketenagakerjaan, dan pengelolaan kinerja secara berkelanjutan. Dengan kata lain, MSDM bertugas menjaga keseimbangan antara kebutuhan perusahaan untuk mencapai target bisnis dan kebutuhan karyawan untuk berkembang secara profesional maupun personal.

Penerapan MSDM yang komprehensif akan membantu organisasi dengan dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah. Bernardin



strategis dapat menjadi kekuatan kompetitif jangka panjang karena mampu menciptakan kapabilitas organisasi yang berkesinambungan. Hal ini menunjukkan bahwa peran MSDM tidak hanya operasional, melainkan juga vital dalam mempersiapkan tenaga kerja yang fleksibel, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi tantangan global.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi utama MSDM adalah memastikan bahwa setiap tahapan pengelolaan karyawan berjalan efektif mulai dari perencanaan hingga pemeliharaan. Rivai et al. (2015) menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Tanpa perencanaan yang matang, perusahaan akan kesulitan memenuhi tuntutan operasional dan mengantisipasi perubahan kebutuhan tenaga kerja.

Fungsi berikutnya adalah rekrutmen, seleksi, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Armstrong dan Taylor (2023) menekankan bahwa proses ini sangat penting untuk mendapatkan kandidat terbaik dan mengembangkan kompetensi mereka agar mampu berkontribusi secara optimal. Pelatihan yang berkesinambungan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membangun kesiapan karyawan menghadapi perubahan teknologi dan prosedur kerja. Hal ini sangat relevan dalam sektor pertambangan yang menuntut standar keselamatan tinggi dan adaptasi teknologi yang cepat.

Selain itu, fungsi pemeliharaan dan pengelolaan hubungan industrial tidak dapat diabaikan. Rivai et al. (2015) menyoroti pentingnya menjaga kesejahteraan lamatan kerja, serta memotivasi karyawan agar tetap produktif dan loyal. an kompensasi yang adil, penyediaan lingkungan kerja yang aman, dan



penerapan kebijakan yang transparan merupakan bagian penting untuk mempertahankan kinerja optimal. Bernardin dan Russell (2012) menambahkan bahwa pemeliharaan SDM yang baik juga dapat mengurangi tingkat konflik dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga perusahaan mampu mempertahankan tenaga kerja berkualitas dalam jangka panjang.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama MSDM adalah memastikan keberlangsungan organisasi melalui pengelolaan karyawan yang kompeten dan termotivasi. Bernardin dan Russell (2012) menegaskan bahwa melalui pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan dapat memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi serta mendukung peningkatan kemampuan individu secara berkesinambungan. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan masa depan.

Rivai et al. (2015) menambahkan bahwa tujuan MSDM mencakup peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan sehingga produktivitas organisasi dapat terus meningkat. Hal ini melibatkan berbagai upaya seperti pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, serta pembentukan budaya kerja yang kondusif. Dengan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan lebih terdorong untuk memberikan kinerja terbaik dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian target perusahaan.

Di sisi lain, Armstrong dan Taylor (2023) menekankan bahwa MSDM yang strategis mampu menciptakan keselarasan antara tujuan bisnis dan keinginan karyawan. Melalui pengelolaan karier, evaluasi kinerja, dan kesejahteraan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan



karyawan sekaligus menjaga daya saing bisnis. Dengan tujuan yang terstruktur, MSDM menjadi kunci bagi organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik kualitas maupun kuantitasnya.

Robbins dan Judge (2023) memandang kinerja sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan perannya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan persepsi terhadap lingkungan kerja, sehingga menyoroti pentingnya faktor internal dalam pencapaian kinerja.

Sementara itu, Bernardin dan Russell (2012) mendefinisikan kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu, dengan indikator meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Sedangkan menurut Rivai *et al.*, (2015), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai hasil dari upaya kerja sesuai perannya dalam organisasi.

Armstrong dan Taylor (2023) menambahkan bahwa kinerja merupakan kombinasi antara hasil dan perilaku yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, dan perlu ditingkatkan secara berkelanjutan melalui manajemen target dan umpan balik.



Meskipun terdapat perbedaan pandangan di antara para ahli, secara umum kinerja dapat dimaknai sebagai gabungan antara pencapaian hasil kerja dan perilaku dalam bekerja yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik yang berasal dari diri individu maupun dari lingkungan kerjanya. Untuk memastikan kinerja yang optimal, diperlukan pengukuran yang komprehensif agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak terjadi secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh beragam faktor yang saling terkait. Secara umum, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Mathis dan Jackson (2011), faktor internal meliputi kemampuan individu, keterampilan, motivasi, minat, kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan dorongan motivasi yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki kemampuan atau tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya Hasibuan (2017).

Selain faktor internal, kinerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja, sistem organisasi, dan gaya kepemimpinan. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memengaruhi semangat kerja dan tingkat konsentrasi karyawan. Sistem penghargaan dan kompensasi yang adil, kejelasan



serta komunikasi organisasi yang baik juga menjadi bagian dari faktor yang dapat meningkatkan atau justru menurunkan kinerja. Robbins dan (2023) menekankan bahwa kepemimpinan yang suportif, budaya organisasi

yang sehat, serta peluang untuk berkembang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu maupun tim.

Di sektor pertambangan, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh motivasi dan kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin, keselamatan kerja, dan budaya organisasi. Fajriani (2019), dalam penelitiannya di PT ANTAM Tbk, menemukan bahwa faktor dominan yang memengaruhi kinerja meliputi disiplin kerja, kemampuan teknis, persepsi terhadap pekerjaan, dan pembelajaran. Dari hasil analisis faktor struktural, kompetensi dan disiplin memiliki bobot tertinggi dalam memengaruhi kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor pertambangan.

Penelitian oleh Haiedar & Kholifah (2025) pada PT BCKA mengungkapkan bahwa keselamatan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja karyawan. Model regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut menjadi prediktor utama kepuasan karyawan di sektor pertambangan.

Studi oleh Nabawi *et al.* (2021) di PT Pamapersada Nusantara, yang dipublikasikan dalam *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, menunjukkan bahwa kompetensi teknis/non-teknis dan pelatihan memiliki hubungan signifikan dengan *safety performance*. Hasil ini mempertegas peran persepsi keselamatan kerja dalam memotivasi dan meningkatkan performa pekerja tambang.

Penelitian internasional oleh Zhang *et al.* (2025) yang diterbitkan di *Safety Science* mengidentifikasi bahwa kombinasi antara lingkungan kerja, kondisi kerja, perilaku K3, dan iklim organisasi kerja secara kolektif menentukan keselamatan kerja, yang kemudian berdampak positif terhadap produktivitas dan performa operasional tambang.



Sementara itu, Gunawan (2023) meneliti tambang batu kapur di PT Semen Tonasa dan menyimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun pengaruh tidak langsung melalui perilaku keselamatan kerja tidak terbukti signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,27% menunjukkan bahwa kompetensi sangat penting dalam mendukung kinerja di lingkungan operasional pertambangan.

Selanjutnya, studi oleh Widyanty (2020) pada perusahaan tambang emas di Jawa Timur menegaskan bahwa budaya keselamatan kerja merupakan faktor penentu utama kinerja, dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan merupakan elemen vital dalam memastikan efektivitas dan efisiensi operasional di sektor pertambangan, terutama pada proyek-proyek berskala besar seperti *Nickel Mining Project* yang dijalankan oleh PT Tiran Indonesia. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kinerja umumnya dinilai melalui indikator yang mencerminkan *output* dan perilaku kerja individu dalam suatu periode tertentu. Bernardin dan Russell (2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, dan kemandirian. Indikator ini telah menjadi acuan dasar dalam menilai kinerja di berbagai sektor industri.

Namun, dalam konteks industri pertambangan yang memiliki karakteristik kerja yang padat fisik, berisiko tinggi, dan menuntut ketepatan prosedural, indikator-indikator tersebut perlu dipertajam. Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja yang efektif sebaiknya tidak hanya pada hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan proses yang dilalui, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, komunikasi lintas an kemampuan adaptasi terhadap perubahan kondisi lingkungan kerja.



Dengan demikian, kinerja karyawan tidak semata diukur dari *output* seperti volume produksi atau kecepatan kerja, tetapi juga dari perilaku kerja yang selaras dengan standar keselamatan dan operasional.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi semangat, kenyamanan, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi kinerja mereka. Menurut Dessler (2020), lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga atmosfer sosial dan psikologis yang mendukung interaksi dan motivasi karyawan. Ia menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dalam konteks industri pertambangan, pengertian ini mencakup faktor-faktor seperti suhu ekstrem, kebisingan, getaran mesin, kualitas udara, pencahayaan, hingga aspek non-fisik seperti hubungan sosial, gaya kepemimpinan, dan tekanan kerja.

Robbins dan Judge (2023) menekankan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja sangat menentukan bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Bila lingkungan kerja dirasa aman, adil, dan mendukung, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menunjukkan performa terbaiknya. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan, tidak nyaman, atau minim dukungan sosial dapat menjadi pemicu stres dan menurunkan produktivitas.

Menurut Hasibuan (2017), lingkungan kerja merupakan kondisi yang p seluruh unsur fisik maupun non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat aruhi kenyamanan, perilaku, dan kinerja karyawan. Unsur fisik mencakup ator seperti pencahayaan, kebersihan, suhu, kebisingan, dan keamanan,



sedangkan unsur non-fisik meliputi hubungan *interpersonal* antar pegawai, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, serta budaya dan sistem manajemen organisasi. Hasibuan menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Di sektor pertambangan, lingkungan kerja yang keras dan berisiko tinggi menuntut perhatian khusus terhadap kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif bukan hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga dapat meningkatkan potensi kecelakaan, kelelahan fisik, serta stres psikologis yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Dengan demikian, dalam industri tambang yang memiliki karakteristik operasional di lapangan terbuka, terpencil, dan penuh tekanan fisik, perhatian terhadap penciptaan lingkungan kerja yang layak dan aman merupakan faktor krusial dalam mempertahankan dan meningkatkan performa kerja karyawan.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi tidak bersifat tunggal, melainkan terbagi ke dalam beberapa jenis berdasarkan unsur-unsur yang membentuknya. Umumnya, para ahli membedakan lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (psikososial). Keduanya saling terkait dan berperan penting dalam menentukan kenyamanan serta kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017), lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, tingkat kebisingan yang terkendali, ventilasi udara, atau tata letak ruang kerja yang ergonomis, serta kondisi dan ketersediaan lingkungan kerja yang memadai dan aman digunakan.



Dalam konteks pertambangan, lingkungan kerja fisik menjadi sangat penting karena pekerja sering berada di lokasi terpencil dengan kondisi ekstrim seperti panas tinggi, debu yang pekat, dan kebisingan dari alat berat yang terus-menerus. Kondisi-kondisi ini secara langsung dapat memengaruhi stamina, kesehatan, dan konsentrasi pekerja tambang.

Lingkungan fisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman, serta mencegah kelelahan fisik dan kecelakaan kerja. Sebaliknya, kondisi fisik yang buruk dapat menyebabkan stres, menurunkan konsentrasi, dan berujung pada penurunan produktivitas. Robbins dan Judge (2023) juga menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan fisik dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya berdampak pada motivasi dan keterlibatan kerja.

Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik merujuk pada aspek sosial dan psikologis yang melingkupi interaksi antar individu di tempat kerja. Ini mencakup hubungan antar pegawai, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, sistem komunikasi, serta dukungan dari atasan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa faktor-faktor non-fisik seperti keadilan organisasi, budaya kerja, dan kejelasan peran memiliki dampak langsung terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja karyawan. Ketika hubungan kerja terjalin dengan baik, komunikasi terbuka, dan karyawan merasa dihargai, maka suasana kerja menjadi lebih kondusif dan produktif.

Pemahaman terhadap kedua bentuk lingkungan kerja memungkinkan organisasi untuk menyusun langkah-langkah perbaikan secara menyeluruh. Ketika lingkungan kerja fisik dan non-fisik terjaga secara seimbang, hal ini akan



pijakan penting dalam meningkatkan kenyamanan kerja, produktivitas, litas kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat dikenali melalui sejumlah indikator yang mencerminkan sejauh mana kondisi kerja mendukung kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja mencakup kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, serta tata ruang yang ergonomis. Dalam pandangannya, lingkungan kerja yang tertata rapi dan bersih akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan efisiensi.

Dalam industri pertambangan, indikator-indikator lingkungan kerja sangat krusial karena para pekerja kerap terpapar langsung dengan kondisi ekstrem seperti udara yang dipenuhi partikel debu, kebisingan alat berat, hingga pencahayaan yang minim di area tambang bawah tanah. Pengabaian terhadap aspek fisik ini dapat menyebabkan gangguan kesehatan, kelelahan, bahkan kecelakaan kerja.

Dessler (2020) juga menegaskan bahwa indikator lingkungan kerja bukan hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup dimensi sosial dan psikologis, seperti hubungan antar pegawai, gaya kepemimpinan, kejelasan peran, dan sistem komunikasi yang efektif. Lingkungan kerja yang mendukung akan ditandai oleh adanya rasa aman, adanya penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta peluang untuk berkembang. Robbins dan Judge (2023) menyebut bahwa persepsi terhadap keadilan, dukungan organisasi, dan budaya kerja yang sehat juga termasuk dalam aspek penting dalam indikator lingkungan kerja non-fisik. Dalam sektor pertambangan yang menuntut kerja tim dan koordinasi intensif, hubungan kerja yang harmonis serta kepemimpinan yang suportif menjadi indikator penting untuk mencegah terjadinya konflik dan stres yang berkepanjangan.



aktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

ngkungan kerja tidak terbentuk begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh faktor yang saling berkaitan dan dapat berubah seiring waktu.

Lingkungan kerja dalam sektor pertambangan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik fisik maupun psikososial, yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerja dan keselamatan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor utama yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi kondisi fisik (seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, getaran), tata ruang, sarana dan prasarana kerja, serta faktor ergonomi yang berkaitan dengan kenyamanan dan efisiensi kerja. Dalam konteks pertambangan, elemen-elemen tersebut menjadi sangat penting karena pekerja dihadapkan pada medan kerja ekstrem yang penuh risiko, seperti ruangan tertutup, cuaca ekstrem, dan paparan debu atau bahan kimia.

Selain aspek fisik, Robbins dan Judge (2023) menekankan pentingnya faktor organisasi dan psikologis, seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan, sistem komunikasi, kejelasan peran, serta hubungan antar karyawan. Dalam industri pertambangan yang cenderung hierarkis dan berorientasi pada target produksi tinggi, gaya kepemimpinan yang partisipatif serta adanya dukungan emosional dari atasan dapat membantu menumbuhkan iklim kerja yang positif. Menurut teori Herzberg's *Two-Factor Theory* (1959), lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan interpersonal dan kondisi kerja yang layak, merupakan bagian dari *hygiene factors* yang mencegah ketidakpuasan dan mendukung motivasi kerja.

Faktor eksternal seperti regulasi pemerintah tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), teknologi yang digunakan, serta stabilitas ekonomi juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja di sektor pertambangan.

Perusahaan tambang harus menciptakan keseimbangan antara efisiensi



dan perlindungan terhadap aspek manusia melalui pendekatan manajemen kerja yang holistik dan berkelanjutan.

Prinsip-prinsip Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung terhadap kondisi psikologis karyawan, produktivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan perilaku seseorang akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan.

Robbins dan Judge (2023) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu menghadapi tuntutan atau peluang yang hasilnya tidak pasti namun penting, serta melebihi kapasitas individu untuk menanganinya. Definisi ini menunjukkan bahwa stres tidak selalu negatif, tetapi menjadi berisiko ketika individu merasa tidak mampu mengatasinya.

Hasibuan (2017) menegaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat ketidakseimbangan antara beban kerja atau tuntutan lingkungan dengan kemampuan yang dimiliki individu. Stres kerja ini berhubungan dengan ketidakseimbangan psikologis yang dialami karyawan yang dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi fisik dan mentalnya serta perilaku kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu, sehingga menimbulkan ketegangan emosional dan gangguan proses berpikir

Stres kerja dalam konteks pertambangan didefinisikan sebagai kondisi ketegangan fisik, psikologis, dan perilaku yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan adaptasi individu. Fenomena ini sering terjadi akibat beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang ekstrem, ketidakjelasan peran, serta



dukungan dan sumber daya yang memadai.

rganisasi perlu lebih dari sekadar memahami stres kerja dari sisi teoritis,

uga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan

menyeimbangkan beban tugas agar tekanan yang muncul bisa ditangani secara sehat. Stres sendiri adalah hal yang wajar terjadi dalam dunia kerja; jika dikelola dengan tepat, justru dapat menjadi pemicu karyawan untuk bekerja lebih produktif. Namun, jika dibiarkan tanpa penanganan, stres berisiko menurunkan performa dan berdampak buruk pada kesejahteraan individu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan akumulasi dari berbagai tekanan yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2023) mengelompokkan penyebab stres kerja ke dalam tiga kategori utama, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Faktor lingkungan mencakup ketidakpastian ekonomi, tekanan sosial, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dalam konteks industri pertambangan, tekanan ini bisa timbul dari perubahan harga komoditas tambang yang fluktuatif, tekanan eksternal dari masyarakat sekitar tambang, serta jarak kerja yang jauh dari keluarga, terutama pada sistem kerja rotasi (*roster*).

Faktor organisasi sering kali menjadi penyumbang utama stres, terutama jika beban kerja terlalu tinggi, tenggat waktu terlalu ketat, dan struktur organisasi kurang mendukung. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*) dapat membuat karyawan merasa bingung akan tanggung jawabnya. Selain itu, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja serta buruknya sistem komunikasi internal turut memperparah tekanan kerja. Karasek (1979), melalui model *Job Demand–Control*, menekankan bahwa stres paling berisiko terjadi saat tuntutan kerja tinggi tetapi karyawan tidak memiliki kendali atau otonomi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam aktivitas operasional tambang yang sangat



ir dan berbasis prosedur keselamatan, kondisi seperti ini sangat mungkin terutama jika sistem pengawasan terlalu ketat tanpa pelibatan karyawan pengambilan keputusan.

Di sisi lain, faktor individu juga berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja. Ivancevich *et al.* (1990) menjelaskan bahwa kepribadian, harapan hidup, dan kondisi psikologis maupun fisik individu dapat memengaruhi persepsi terhadap tekanan. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki kecenderungan perfeksionis atau memiliki tingkat kecemasan tinggi lebih mudah mengalami stres, meskipun bekerja dalam lingkungan yang sama dengan orang lain. Kurangnya keterampilan manajemen waktu, gaya hidup tidak sehat, dan minimnya waktu istirahat yang berkualitas juga dapat memperburuk kondisi ini.

Secara khusus di industri pertambangan, kondisi kerja yang ekstrem seperti suhu tinggi, paparan debu, risiko kecelakaan kerja, serta tekanan pencapaian target produksi membuat stres kerja menjadi fenomena yang kompleks dan multidimensional. Manajemen perlu untuk mengidentifikasi secara menyeluruh faktor-faktor penyebab stres kerja guna merancang kebijakan dan intervensi yang mampu menekan dampak negatifnya terhadap kinerja, loyalitas, dan keselamatan kerja karyawan tambang.

2.1.4.3 Jenis Stres Kerja

Dalam dunia kerja, stres tidak selalu bersifat negatif. Terdapat beberapa jenis stres yang diklasifikasikan berdasarkan intensitas dan dampaknya terhadap individu. Robbins dan Judge (2023) membedakan stres menjadi dua jenis utama, yaitu *eustress* (stres positif) dan *distress* (stres negatif). *Eustress* merupakan jenis stres yang bersifat memotivasi, mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, menghadapi tantangan, dan mencapai target. Misalnya, target produksi yang menantang atau proyek tambang baru yang menuntut keahlian teknis dapat mendorong karyawan untuk belajar lebih giat, bekerja lebih fokus, dan mencapai

mal.

Sebaliknya, *distress* muncul ketika tekanan kerja melebihi kapasitas untuk mengatasinya. *Distress* bersifat merugikan dan dapat menimbulkan



dampak fisik maupun psikologis seperti kelelahan, kecemasan, frustrasi, dan penurunan kinerja. *Distress* biasanya timbul dari beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ketidakjelasan tugas, atau kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Ivancevich *et al.*, 1990). Dalam konteks pertambangan, *distress* dapat timbul akibat tekanan pencapaian target produksi yang tidak realistis, kondisi kerja ekstrem seperti paparan bahan berbahaya, jam kerja yang panjang, serta tuntutan keselamatan kerja yang tinggi namun tidak didukung oleh fasilitas memadai. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan, hingga penurunan motivasi dan kinerja karyawan. Apabila tidak ditangani dengan tepat, *distress* dapat berujung pada burnout, *turnover intention*, bahkan kecelakaan kerja.

Selain itu, Luthans (2011) menyebutkan dua bentuk stres lainnya berdasarkan durasi waktu, yaitu stres akut dan stres kronis. Stres akut adalah reaksi jangka pendek terhadap tekanan sesaat misalnya karena perubahan jadwal mendadak atau insiden operasional yang tak terduga. Jika dikelola dengan baik, stres ini biasanya cepat mereda. Sementara itu, stres kronis bersifat berkelanjutan dan muncul akibat tekanan yang terjadi terus-menerus tanpa solusi, seperti beban kerja yang tidak seimbang selama berbulan-bulan. Jenis stres ini lebih berbahaya karena dapat menyebabkan kelelahan emosional, burnout, dan gangguan kesehatan jangka panjang.

Dengan memahami perbedaan jenis stres ini, organisasi dapat merancang pendekatan manajemen stres yang lebih tepat. Tidak semua tekanan harus dihilangkan, tetapi dapat meminimalkan *distress* dan stres kronis, serta mengelola *eustress* dan stres akut agar menjadi pemicu positif bagi peningkatan kinerja



1. Dalam konteks pertambangan, pengelolaan stres yang tepat dapat meningkatkan fokus, kewaspadaan, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang penuh risiko dan membutuhkan pengambilan keputusan cepat.

2.1. Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik bertujuan untuk menguraikan bagaimana hasil-hasil penelitian terdahulu telah membahas keterkaitan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sejumlah studi menunjukkan bahwa ketiga variabel ini saling berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, kesejahteraan, serta efektivitas kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang menantang seperti sektor pertambangan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam sektor pertambangan yang dikenal memiliki tekanan tinggi dan kondisi kerja ekstrem.

Penelitian oleh Aprilian, Subyantoro, dan Hikmah (2025) berjudul *“The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable at PT Vale Indonesia Tbk”* meneliti pekerja tambang nikel di Sorowako, Sulawesi Selatan. Hasil analisis menggunakan SEM-PLS terhadap 96 pekerja lapangan menunjukkan bahwa aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (OHS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, disiplin kerja terbukti memediasi hubungan antara OHS dan kinerja secara signifikan. Dengan demikian, lingkungan kerja (termasuk aspek keselamatan) dan stres kerja perlu dikelola secara strategis untuk memaksimalkan kinerja karyawan di industri pertambangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tiara Shinta (2020) berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru memberikan hasil bahwa Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Delapan Naga Mas an tenayan Raya. Secara simultan variabel independen (Stres Kerja Dan



Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada Karyawan Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya.

Penelitian oleh Yoanita Putri Asmaradana (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang baik dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja.

Saruran *et al*, (2024), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT. Antam Tbk. Pomalaa menunjukkan bahwa Stres berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, Stres dan Beban kerja, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT. Antam Tbk. Pomalaa.

Penelitian oleh Mardiana, Suwanto, dan Kumalasari (2024) berjudul "Pengaruh *Worklife Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusua, Kab. Kolaka Utara)" menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai P-Value sebesar 0.000. Penelitian ini menguatkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu kunci dalam meningkatkan performa karyawan di lingkungan kerja yang menantang seperti industri pertambangan.

Penelitian oleh Tasya Aulia Putri (2024) yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Western Electric Sumbersible Pump Indonesia Assets 2 Field Ramba, Sumatera Selatan*"



kan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 42,2%. Temuan ini

mendukung pentingnya upaya perbaikan kondisi kerja fisik guna meminimalkan stres karyawan dalam industri berat seperti pertambangan.

Arfandy Dinsar (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan.

Li *et al.* (2019), dalam penelitiannya terhadap pekerja tambang tembaga-nikel di Xinjiang, China, menemukan bahwa 42,65% karyawan mengalami stres kerja dengan intensitas sedang hingga tinggi berdasarkan model *Effort–Reward Imbalance*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan imbalan yang diterima berkontribusi terhadap penurunan kualitas hidup dan kinerja pekerja tambang. Penelitian ini sangat relevan dengan konteks PT Tiran Indonesia, di mana beban kerja fisik yang tinggi dan tekanan target produksi dapat memicu stres serupa.

Penelitian lain oleh Haas dan Yorio (2022) menegaskan bahwa dalam lingkungan kerja tambang yang saling bergantung antar unit, komunikasi horizontal dan dukungan antar rekan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan meningkatkan performa.

Temuan-temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan di PT Tiran Indonesia, mengingat perusahaan tersebut beroperasi dalam sektor pertambangan nikel dengan kompleksitas operasional yang tinggi dan struktur kerja yang ketat. Dengan demikian, stres kerja dan kualitas lingkungan kerja

dua variabel penting yang secara empiris terbukti dapat memengaruhi itas dan efektivitas karyawan di sektor ini.

