

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TOKSIK TERHADAP STRES KERJA  
PADA PT. MACHIA JAYA AMBON

Lidya Dwi Indasari Siahaya<sup>1)</sup>, Stenly Ronaldo Titioka<sup>2)</sup>, Elsina Huberta Aponno<sup>3)</sup>.

<sup>1,2,3)</sup>Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

[lidyaindahsh@gmail.com](mailto:lidyaindahsh@gmail.com)<sup>1)</sup>, [stenlytitioka08@gmail.com](mailto:stenlytitioka08@gmail.com)<sup>2)</sup>, [elslatumaerissaponno@yahoo.com](mailto:elslatumaerissaponno@yahoo.com)<sup>3)</sup>

**ABSTRACT**

*This reasearch aims to determine the effect of a toxic work environment on employee work stress at PT. Machia Jaya Ambon. The research was conducted in response to identified issues indicating the presence of a toxic or unhealthy work environment among employees. This condition ultimately affects employee stress levels in terms of time and energy, impacting the company as a whole.*

*This is an empirical study involving the entire population of employees at PT. Machia Jaya Ambon. The research sample consists of 51 respondents, excluding management. The analytical technique used is simple linear regression analysis.*

*The results show that a toxic work environment has a positive and significant effect on employee work stress at PT. Machia Jaya Ambon. This means that the worse the work environment experienced by employees, the higher the level of work stress they tend to exhibit.*

*Keywords: Toxic Work Environment, Work Stress.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja toksik terhadap stres kerja kaeyawan PT. Machia Jaya Ambon. Penelitian ini dilakukan karena ditemukan masalah yang menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja toksik atau tidak sehat pada karyawan. Hal ini akhirnya akan mempengaruhi stres kerja karyawan dalam waktu, dan tenaga pada perusahaan secara umum.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dengan populasi keseluruhan karyawan PT. Machia Jaya Ambon. Sampel data penelitian ini berjumlah 51 responden tidak termasuk pimpinan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja toksik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Machia Jaya Ambon. Artinya semakin buruk lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga stress kerja karyawan yang akan ditunjukkannya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerta Toksik, Stres Kerja.

**1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2019). Sumber daya manusia adalah penggerak organisasi dan faktor yang menentukan apakah organisasi berhasil melaksanakan tugasnya. Hal ini mengakibatkan mereka yang mengelola perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan tepat dan efektif. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi yang berarti bahwa elemen manusia memiliki peranan krusial dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi karena kunci keberhasilan suatu organisasi bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi manusia adalah faktor yang paling utama.

Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah lingkungan kerja toksik. Menurut Kusuma dan Dewi (2020), lingkungan kerja toksik diartikan sebagai kondisi kerja yang tidak sehat, di mana terdapat perilaku-perilaku negatif seperti intimidasi, diskriminasi, kurangnya dukungan sosial, dan tekanan berlebihan dari atasan atau rekan kerja. Situasi ini dapat memicu stres, kelelahan emosional, dan penurunan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja toksik dapat dikenali melalui beberapa tanda, seperti komunikasi yang tidak sehat, minimnya dukungan

sosial, ketidakjelasan posisi, dan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan sumber daya yang ada. Sebagai contoh, komunikasi yang tidak sehat dapat berupa intimidasi, pelecehan verbal, atau sikap yang tidak menghormati pendapat orang lain. Ini dapat menyebabkan perasaan tidak aman dan kurang dihargai di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat stres. Selain itu, minimnya dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan juga dapat memperburuk keadaan, karena karyawan merasa tidak memiliki tempat untuk berbagi atau meminta bantuan.

Lingkungan kerja toksik memiliki hubungan erat dengan tingkat stres kerja karena menciptakan situasi yang tidak sehat dan penuh tekanan, seperti intimidasi, diskriminasi, kurangnya dukungan sosial, serta beban kerja yang berlebihan. Keadaan ini mengakibatkan karyawan mengalami tekanan psikologis, kelelahan emosional, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja. Stres yang berkepanjangan dapat memberikan dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, seperti gangguan kecemasan, depresi, serta penurunan produktivitas dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menangani faktor-faktor penyebab lingkungan kerja yang beracun dan menciptakan budaya organisasi yang sehat serta mendukung guna mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

PT. Machia Jaya Ambon merupakan perusahaan konstruksi yang saat ini bekerja sama dengan PT. Pertamina Persero dan masuk dalam Asosiasi Jasa Konstruksi Nasional GAPENSI Kota Ambon berlokasi di Desa Wayame. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan permasalahan yang terjadi di PT. Machia Jaya Ambon terkait lingkungan kerja yang toksik. Permasalahan tersebut meliputi adanya sikap saling tidak menyukai antar karyawan, serta sering terjadi konflik yang mengarah pada kekerasan non-verbal seperti kata-kata tidak pantas yang dilontarkan antar sesama karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan seringkali melebihi jam kerja yang telah ditentukan dan berlangsung selama beberapa hari berturut-turut. Masalah-masalah ini menyebabkan tingkat stres kerja karyawan di PT. Machia Jaya Ambon meningkat secara signifikan. Dalam lingkungan kerja toksik, karyawan yang menghadapi kendala di kantor, seperti tekanan yang berlebihan, intimidasi, atau kurangnya dukungan sosial, cenderung membawa masalah tersebut kepada rekan-rekan kerja, yang dapat memunculkan konflik di tempat kerja dan meningkatkan tingkat stres secara keseluruhan. Sebaliknya, masalah pribadi yang dibawa ke tempat kerja juga dapat memperburuk keadaan, terutama di lingkungan kerja toksik yang sudah penuh dengan tekanan, sehingga menurunkan produktivitas dan meningkatkan stres kerja. Ketidakmampuan untuk mengatasi konflik antar karyawan dalam lingkungan kerja toksik ini akan memperbesar permasalahan, menciptakan siklus stres yang tak kunjung habis, dan berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi.

Hasil observasi awal ini diperkuat dengan adanya pra survei yang dilakukan penulis terhadap 15 orang karyawan sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1  
Pra-survei Mengenai Lingkungan Kerja Toksik Pada PT. Machia Jaya Ambon

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Adanya perilaku tidak etis antar sesama karyawan	11	73%	4	27%
2	Komunikasi yang buruk antar sesama karyawan	12	80%	3	20%
3	Kepemimpinan yang otoriter	9	60%	6	40%
4	Permasalahan keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	6	40%	9	60%

Sumber. Hasil olah data

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Machia Jaya Ambon menghadapi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang kurang ideal. Sebanyak 73% dari responden melaporkan adanya perilaku tidak etis di antara karyawan dan 80% mengeluhkan komunikasi yang tidak baik di lokasi kerja. Selain itu, 60% karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterimapkan bersifat otoriter. Walaupun hanya 40% yang mengakui bahwa masalah keluarga berdampak pada produktivitas, hal ini masih merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

Pra survei juga dilakukan untuk menguatkan hasil observasi awal tentang stres kerja karyawan PT. Machia Jaya Ambon sebagaimana terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2  
Pra-survei Mengenai Stres Kerja Pada PT. Machia Jaya Ambon

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Beban kerja saya terlalu berat	11	73%	4	27%
2	Adanya tekanan dari pimpinan dalam melakukan pekerjaan	10	67%	5	33%
3	Umpan balik yang saya terima di tempat kerja belum cukup untuk membantu saya berkembang	7	47%	8	53%

Sumber. Hasil olah data

Hasil pra survei pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa bahwa beban kerja yang mereka hadapi terlalu berat, 67% karyawan merasa adanya tekanan dari atasan. Selain itu, hampir separuh responden (47%) mengungkapkan bahwa umpan balik yang mereka terima tidak memadai untuk pengembangan diri. Hasil pra survei ini menguatkan hasil observasi awal bahwa ada masalah stres kerja karyawan PT. Machia Jaya Ambon.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Toksik Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada PT. Machia Jaya Ambon”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Lingkungan Kerja Toksik

Lingkungan kerja toksik merujuk pada kondisi kerja yang merugikan kesejahteraan individu dan organisasi. Lingkungan ini sering kali ditandai dengan perilaku agresif, kurangnya rasa hormat, kepercayaan, dan keadilan, serta toleransi terhadap perilaku tidak etis seperti pelecehan dan diskriminasi. Rahmania (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja toksik didefinisikan sebagai kondisi kerja yang ditandai oleh komunikasi buruk, konflik interpersonal, serta praktik manajerial yang tidak adil. Hal ini sering kali berdampak negatif terhadap individu maupun organisasi, menurunkan motivasi karyawan, meningkatkan tingkat stres, dan menciptakan disfungsi dalam budaya organisasi. Pimenta (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja toksik adalah lingkungan kerja yang dapat memicu stres kronis, kelelahan emosional, dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada menurunnya performa dan motivasi karyawan.

Tastan (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja toksik adalah situasi di mana tindakan dan interaksi di tempat kerja memberikan efek yang merugikan terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan ini ditandai oleh adanya perilaku yang tidak produktif yang dapat merugikan individu dan organisasi.

Menurut Rahmania (2024), lingkungan kerja toksik dapat diukur dari beberapa indikator berikut ini: 1) Kepemimpinan Otoriter: sikap kepemimpinan yang otoriter dan tidak adil merupakan faktor utama yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi toksik, menyebabkan kelelahan mental dan penurunan produktivitas karyawan; 2) Konflik Interpersonal: konflik antar individu yang tidak terselesaikan dapat menciptakan ketidaknyamanan dan menghambat kolaborasi di dalam tim; 3) Komunikasi Yang Buruk: kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakpercayaan, yang berdampak negatif pada produktivitas; 4) Kurangnya Penghargaan Atas Kontribusi: minimnya penghargaan terhadap upaya karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan suasana kerja secara keseluruhan.

### 2.2. Stres Kerja

Stres kerja adalah tekanan yang berhubungan dengan profesi. Menurut penjelasan WHO, stres pekerjaan merupakan reaksi individu ketika tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya. Berdasarkan teori stres umum atau teori stres integratif yang mencakup proses subjektif pekerja serta sumber lingkungan objektif atau eksternal, dibangun asumsi bahwa individu pada dasarnya akan berusaha untuk menghadapi, memperbaharui, dan meningkatkan sumber daya yang mereka miliki. Apabila mereka tidak dapat melakukannya, maka mereka akan mengalami stres (Ekawarna, 2018). Stres kerja tidak hanya memengaruhi kinerja dan produktivitas individu, tetapi juga dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental, seperti menyebabkan kelelahan,

kecemasan, atau bahkan gangguan kesehatan yang lebih serius jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk memahami penyebab stres kerja dan mengambil langkah-langkah untuk menguranginya, seperti meningkatkan manajemen waktu, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, dan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan

Bhastary (2020) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2016) dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu: 1) indikator pada psikologis, meliputi: cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental; 2) indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur); 3) indikator pada perilaku, meliputi: merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

### 2.3. Perumusan Hipotesis

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek aspek manusia dalam suatu organisasi. Manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2018).

Hubungan yang akan diteliti didasarkan pada pendekatan teori dan penelitian terdahulu pengaruh lingkungan kerja toksik terhadap tingkat stres kerja. Tasthan (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja toksik adalah situasi di mana tindakan dan interaksi di tempat kerja memberikan efek yang merugikan terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan ini ditandai oleh adanya perilaku yang tidak produktif yang dapat merugikan individu dan organisasi. Sedangkan menurut Priansa (dalam Safitri dan Gilang, 2019) stres kerja ialah ketidakseimbangan antara kapasitas fisik dan mental dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkaitan dengan emosi, pemikiran, tindakan dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan berbagai dampak yang bervariasi bagi setiap individu.

Penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan lingkungan kerja toksik terhadap stres kerja dikemukakan oleh Hadi, R., & Fitriani, Y. (2022) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Toksik terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Teknologi*" menunjukkan bahwa lingkungan kerja toksik (seperti adanya diskriminasi dan minimnya transparansi) berpengaruh positif terhadap meningkatnya stres kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan teknologi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, M., & Pratama, I. (2021); Wulandari, S., & Nugroho, B. (2024); Rahman, A., & Septyani, D. (2023); Dewi, N. K. (2024) dalam hasil penelitian mayoritas menunjukkan bahwa lingkungan kerja toksik berpengaruh terhadap tingkat stres kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah "Lingkungan kerja toksik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan PT. Machia Jaya Ambon".

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kausalitas yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Machia Jaya Ambon sebanyak 52 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel sebanyak 51 orang karyawan (tidak termasuk pimpinan). Penelitian ini menggunakan alat analisa regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS v24. Terdapat 2 (dua) variabel yang akan diuji yaitu lingkungan kerja toksik (X) dan stres kerja (Y). Untuk kebutuhan analisa, definisi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja toksik didefinisikan sebagai kondisi kerja yang ditandai oleh komunikasi buruk, konflik interpersonal, serta praktik manajerial yang tidak adil. Hal ini sering kali berdampak negatif terhadap individu

maupun organisasi, menurunkan motivasi karyawan, meningkatkan tingkat stres, dan menciptakan disfungsi dalam budaya organisasi. (Rahmania 2024). Dalam penelitian ini lingkungan kerja toksik diukur menggunakan 3 indikator (dengan 11 pernyataan) menurut Rahmania (2024) yaitu: kepemimpinan otoriter, konflik interpersonal, komunikasi yang buruk, kurangnya penghargaan atas kontribusi.

- 2) Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. (Hasibuan, 2012). Dalam penelitian ini stres kerja diukur menggunakan 3 indikator (dengan 10 pernyataan) menurut Robbins dan Judge (2016) yaitu; indikator pada psikologis, indikator pada fisik, indikator pada perilaku.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

Penelitian ini didahului dengan mendapatkan deskripsi variabel berdasarkan tanggapan responden. Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja toksik dan stres kerja dilakukan dengan *statistic deskriptif presentase*. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasi jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor yang hasilnya sebagai berikut:

- a) 1,00 - 1,80 = Sangat Buruk
- b) 1,81 - 2,60 = Buruk
- c) 2,61 - 3,40 = Cukup Baik
- d) 3,41 - 4,20 = Baik
- e) 4,21 - 5,00 = Sangat Baik

Rekapitulasi tanggapan karyawan PT. Machia Jaya Ambon untuk variabel lingkungan kerja toksik dan stres kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Deskripsi Variabel**

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
<b>LINGKUNGAN KERJA TOKSIK (X)</b>			
<b>Kepemimpinan Otoriter</b>			
	Pemimpin cenderung memaksakan keinginannya	4.24	Sangat Tinggi
	Pemimpin tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan	4.08	Tinggi
	Adanya diskriminasi, favoritisme, atau ketidakadilan dalam pembagian tugas maupun promosi	4.22	Sangat Tinggi
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>4.18</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Konflik Interpersonal</b>			
	Ada konflik antar karyawan dalam suatu bagian/divisi	4.08	Tinggi
	Ada konflik antar karyawan di bagian/divisi yang berbeda	3.06	Cukup Tinggi
	Ada budaya organisasi yang mendorong kompetisi tida sehat antar karyawan	4.00	Tinggi
	Konflik antar karyawan tidak diatangani dengan baik hingga menciptakan ketegangan dan suasana kerja yang tidak harmonis	3.90	Tinggi
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>4.01</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Komunikasi Yang Buruk</b>			
8	Komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan	4.06	Tinggi
9	Komunikasi yang tidak jelas dan tidak transparan yang menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakpercayaan	4.00	Tinggi
<b>Nilai rata-rat</b>		<b>4.03</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Kurangnya Penghargaan Atas Kontribusi</b>			
10	Lemahnya komunikasi kerja karena penghargaan yang minim atas kontribusi karyawan	3.94	Tinggi
11	Budaya organisasi yang tidak menghargai kontribusi karyawan	3.94	Tinggi
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>3.94</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Nilai rata-rata Lingkungan Kerja Toksik</b>		<b>4.04</b>	<b>Tinggi</b>

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
<b>STRES KERJA (Y)</b>			
<b>Indikator Pada Psikologi</b>			
1	Saat bekerja saya sering menjadi mudah marah dan cepat tersinggung	4.27	Sangat Tinggi
2	Saat bekerja saya sering tidak komunikatif	4.02	Tinggi
3	Saat bekerja saya sering banyak melamun	4.25	Sangat Tinggi
4	Saat bekerja saya sering merasa lelah mental	4.02	Tinggi
<b>Nilai Rata-Rata</b>		<b>4.14</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Indikator Pada Fisik</b>			
5	Saat bekerja saya sering merasa detak jantung dan tekanan darah meningkat	4.10	Tinggi
6	Saat bekerja saya sering merasa mudah lelah secara fisik	4.02	Tinggi
7	Saat bekerja saya sering merasa pusing kepala tanpa sebab yang jelas	4.00	Tinggi
8	Saya sering mengalami <i>problem</i> tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur)	4.08	Tinggi
<b>Nilai Rata-Rata</b>		<b>4.05</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Indikator Pada Perilaku</b>			
9	Saya sering mencari-cari alasan untuk menunda atau menghindari pekerjaan	3.98	Tinggi
10	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)	4.00	Tinggi
<b>Nilai Rata-Rata</b>		<b>3.99</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Nilai Rata-Rata Variabel Stres Kerja (Y)</b>		<b>4.06</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil olah data.

Uji signifikan (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (lingkungan kerja toksik) terhadap variabel dependen (stres kerja). Bila nilai tsig  $\alpha < 0,05$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig  $\alpha > 0,05$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.2 yang menunjukkan nilai  $0,001 < 0,05$ , artinya *lingkungan kerja toksik* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Machia Jaya Ambon.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *lingkungan kerja toksik* terhadap stres kerja karyawan PT. Machia Jaya Ambon. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang diperoleh nantinya dilakukan pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu Uji T. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Statistik versi 24 dengan bentuk persamaan sebagai berikut:  $Y = a + bX$ .

Hasil olah data menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.761	2.836	.621	.538
	Lingkungan kerja toksik	.876	.063	.892	<.001

a. Dependent Variable: Stres\_Kerja

Sumber: Hasil olah data.

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1.761 + 0.876X$$

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja toksik (X) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. Machia Jaya Ambon. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh lingkungan kerja toksik terhadap stres kerja

karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.792	2.136
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja toksik				

Sumber: Hasil olah data,

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R square* adalah 0.796 atau sekitar 79,6%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (lingkungan kerja toksik) terhadap variabel dependen (stres kerja) adalah sebesar 79.6% sedangkan sisanya sebesar 20.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.2. Pembahasan

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan eksistensi organisasi (Mangkunegara, 2018).

Menurut Tastan (2017) lingkungan kerja toksik adalah situasi di mana tindakan dan interaksi di tempat kerja memberikan efek yang merugikan terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan ini ditandai oleh adanya perilaku yang tidak produktif yang dapat merugikan individu dan organisasi.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan suasana kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, keberadaan lingkungan kerja yang toksik justru dapat menjadi hambatan serius dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Lingkungan kerja toksik ditandai oleh adanya tekanan berlebihan, konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan dari atasan, serta komunikasi yang tidak sehat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Leiter dan Maslach (2016), lingkungan kerja yang toksik dapat menyebabkan penurunan produktivitas, menurunnya kepuasan kerja, dan bahkan berdampak pada kesehatan mental karyawan seperti munculnya gejala depresi dan kecemasan.

Hasil penelitian ini melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja toksik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Pengaruh positif antara lingkungan kerja toksik dan stress kerja dapat memberi dampak bagi perusahaan karena semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pada perusahaan sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka stress kerja seorang karyawan juga akan berdampak buruk. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stress kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini yang menunjukan bahwa lingkungan kerja toksik berpengaruh positif terhadap stress kerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi, R., & Fitriani, Y. (2022) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Toksik terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Teknologi”, Rahman, A., & Septyani, D. (2023) dengan judul penelitian “Dampak Lingkungan Kerja Toksik terhadap Stress Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Perusahaan Jasa”, Wulandari, S., & Nugroho, B. (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Toksik terhadap Stress Kerja dan Kesehatan Mental Karyawan di *Era Hybrid Work*”

Pimenta (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja toksik adalah lingkungan kerja yang dapat memicu stress kronis, kelelahan emosional, dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada menurunnya performa dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja toksik dikonseptualisasikan sebagai kombinasi dari berbagai indikator. Ada 4 indikator utama pada lingkungan kerja toksik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kepemimpinan otoriter, konflik interpersonal, komunikasi yang buruk, dan kurangnya penghargaan atas kontribusi (Rahmania, mendefe2024). Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja toksik yang dirasakan pada karyawan PT. Machia Jaya Ambon “**Tinggi**”. Hal ini menunjukan bahwa terdapat banyak aspek terkait lingkungan kerja toksik yang tinggi yang perlu mendapat perhatian dan penanganan lebih lanjut agar karyawan bisa merasakan lingkungan kerja kondusif.

Asih G, dkk (2018) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Dalam dunia kerja, stress kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Terdapat 3 indikator stres kerja (Robbins dan Judge, 2016) yaitu indikator pada psikologis, indikator pada fisik, indikator pada perilaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja pada karyawan PT. Machia Jaya Ambon “tinggi” walaupun sedang berada pada kategori tinggi, namun bisa dioptimalkan untuk mengurangi stres kerja agar rendah.

### 4.3. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja toksik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja karyawan PT. Machia Jaya Ambon. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin rendah stress kerja yang dihasilkannya. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja karyawan buruk maka stress kerjanya juga akan tinggi.

Beberapa hal yang merupakan implikasi praktis sebagai upaya memperbaiki lingkungan kerja toksik dan stres kerja karyawan PT. Machia Jaya Ambon dapat dilakukan dengan cara memprioritaskan upaya berdasarkan hasil penelitian pada indikator dan pernyataan dengan nilai paling tinggi yaitu:

1. Upaya memperbaiki lingkungan kerja toksik :
  - a. Memperbaiki kepemimpinan yang otoriter  
Sikap kepemimpinan yang otoriter dan tidak adil merupakan faktor utama yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi toksik, menyebabkan kelelahan mental dan penurunan produktivitas karyawan.  
Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara menerapkan pendekatan ganda: perbaikan sistem oleh perusahaan dan pengembangan individu. Secara konkret, lakukan survey kepemimpinan anonim yang ditindaklanjuti oleh pimpinan tertinggi, wajibkan pelatihan coaching leadership, dan terapkan kebiasaan meminta masukan tim sebelum pengambilan keputusan. Kombinasi tekanan sistemik, peningkatan kompetensi, dan partisipasi tim ini akan mengikis gaya kepemimpinan otoriter secara bertahap.
  - b. Memperbaiki komunikasi yang buruk  
Kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakpercayaan, yang berdampak negatif pada produktivitas.  
Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara menerapkan dua jenis pelatihan praktis untuk meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Pertama, penyelenggaraan Workshop "Komunikasi Efektif" yang berfokus pada melatih keterampilan dasar seperti *active listening* (mendengar untuk memahami), cara memberikan *feedback* yang membangun, dan komunikasi asertif. Kedua, pelatihan ini perlu dilengkapi dengan kegiatan Team Building yang dirancang untuk mensimulasikan situasi kerja sama di bawah tekanan. Melalui simulasi ini, karyawan tidak hanya belajar teori tetapi juga secara langsung mempraktikkan cara berkomunikasi yang jelas dan menyelesaikan konflik secara sehat dengan rekan satu tim, sehingga membangun chemistry dan kepercayaan yang lebih kuat.
  - c. Memperbaiki konflik interpersonal  
Konflik antar individu yang tidak terselesaikan dapat menciptakan ketidaknyamanan dan menghambat kolaborasi di dalam tim.  
Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan mengadakan mediasi terstruktur oleh HR atau atasan langsung. Setiap pihak diajak menyampaikan perspektifnya tanpa disela, sementara pihak lain mendengarkan secara aktif. Fokuskan diskusi pada pencarian solusi, bukan menyalahkan orang. Hasil kesepakatan dituangkan dalam perjanjian tertulis yang jelas dan spesifik. Tindak lanjutnya, berikan pelatihan komunikasi asertif dan emotional intelligence untuk meningkatkan kemampuan resolusi konflik. Lakukan evaluasi berkala setiap 2 minggu sekali untuk memastikan kesepakatan dilaksanakan dan hubungan antar karyawan telah membaik.
  - d. Memperbaiki kurangnya penghargaan atas kontribusi  
Minimnya penghargaan terhadap upaya karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan suasana kerja secara keseluruhan.  
Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem terpadu yang mencakup: pengakuan formal (program "Karyawan Terbaik Bulanan" dengan kriteria jelas), apresiasi harian (wajibkan manajer memberi pujian spesifik secara personal maupun publik), saling memberikan apresiasi, dan penghubungan dengan pengembangan karir (tawarkan mentoring atau pelatihan khusus sebagai reward).

### 2. Upaya memperbaiki stres kerja:

#### a. Memperbaiki indikator pada psikologis

Tanda atau ukuran yang menggambarkan kondisi mental, emosional, atau perilaku seseorang, seperti tingkat stres, motivasi, kepuasan kerja, atau kesejahteraan emosional.

Perbaikan pada indikator psikologis dapat dilakukan dengan menerapkan pendekatan sistematis yang menyeluruh. Langkah konkretnya dimulai dengan membangun sistem pendukung struktural seperti program konseling (EAP) yang dapat diakses secara rahasia, kebijakan work-life balance yang diterapkan konsisten, serta penyesuaian beban kerja yang realistis. Selain itu, pelatihan kepemimpinan bagi para manajer menjadi kunci penting, dengan fokus pada pengembangan emotional intelligence dan kemampuan untuk mendeteksi tanda-tanda stres psikologis pada tim secara dini. Tidak kalah penting adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, antara lain melalui penyediaan ruang relaksasi, kegiatan wellbeing rutin seperti sesi mindfulness, dan pembentukan peer support group. Yang terpenting, seluruh upaya ini harus dilengkapi dengan mekanisme pengukuran berkala melalui survey anonim untuk mengevaluasi efektivitas program dan menyesuaikan intervensi sesuai kebutuhan riil karyawan. Dengan kombinasi dukungan sistemik, kepemimpinan yang empatik, dan lingkungan kerja yang sehat, perusahaan dapat secara proaktif meningkatkan kesejahteraan psikologis seluruh anggota organisasi.

#### b. Memperbaiki indikator pada fisik

Tanda atau ukuran yang menggambarkan kondisi tubuh atau fungsi biologis, seperti detak jantung, tekanan darah, atau tingkat kelelahan.

Perbaikan pada indikator fisik dapat dilakukan dengan perusahaan bisa membuat program kesehatan yang lengkap. Program ini mencakup dua hal: pencegahan (menjaga kesehatan sebelum sakit) dan pengobatan (penanganan saat sudah ada masalah kesehatan). Caranya dengan menyediakan fasilitas olahraga di kantor atau bantuan biaya gym, mengatur posisi kerja yang nyaman untuk setiap karyawan, serta mengadakan cek kesehatan rutin yang termasuk konsultasi gizi. Perusahaan juga perlu mengajak hidup sehat melalui kampanye internal, menyediakan makanan bergizi di kantin, dan membatasi lembur yang berlebihan. Sebagai motivasi, berikan hadiah untuk karyawan yang aktif mengikuti program kesehatan atau mencapai target kebugaran. Dengan demikian, akan tercipta budaya hidup sehat yang terus menerus di lingkungan kerja.

#### c. Memperbaiki indikator pada perilaku

Tanda atau ukuran yang menggambarkan pola tindakan, kebiasaan, atau respons seseorang dalam situasi tertentu, seperti kedisiplinan, kerjasama, atau adaptasi.

Perbaikan pada indikator perilaku dapat dilakukan dengan cara membuat pedoman perilaku tertulis yang berisi contoh konkret perilaku yang diterima dan tidak boleh dilakukan di tempat kerja, karyawan diwajibkan mengikuti pelatihan keterampilan interpersonal secara berkala yang mengajarkan teknik komunikasi asertif, manajemen konflik, dan empati, kemudian menerapkan sistem reward and consequence yang transparan - beri penghargaan untuk perilaku positif (seperti bonus atau pengakuan) dan tindakan tegas untuk pelanggaran sesuai tingkat kesalahannya. Terakhir, lakukan evaluasi perilaku rutin dalam penilaian kinerja, dimana manajer memberikan umpan balik spesifik dan mendokumentasikan perkembangan setiap karyawan.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **diterima** yaitu lingkungan kerja toksik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Machia Jaya Ambon, artinya bahwa lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menghasilkan stress kerja yang rendah pada perusahaan sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk maka stres kerja seorang karyawan juga akan berdampak buruk.

### 5.2. Saran

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya 1 objek penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Penelitian serupa di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan pada objek yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asih G. Y, Widhiastuti H, Dewi R. 2018. **Stres Kerja**. Perpustakaan Nasional (KDT). Semarang.
- Bhastary, R. 2020. *Stres kerja sebagai permasalahan serius dalam lingkungan kerja*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisas*. Vol.8 (3) pp: 45-58.
- Dewi, N. K. 2024. *Toxic Workplace dan Stres Kerja: Studi pada Karyawan Perusahaan Teknologi di Jakarta*. *Jurnal Ilmu Perilaku*. Vol.5 (1) pp: 78-92.
- Ekawarna. 2018. **Manajemen Konflik dan Stres**. Jakarta: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadi, R., Fitriani, Y. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Toxic terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Teknologi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.14 (1) pp: 67-79.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi . Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2019. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusuma, A., & Dewi, R. 2020. *Dampak Lingkungan Kerja Toxic terhadap Stres Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.15 (2) pp: 45-56.
- Leiter, M. P., Maslach, C. 2016. *Burnout and engagement: Contributions to a new vision*. *Burnout Research*. Vol.3 (1) pp: 1-4.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pimenta, A. 2022. *The Impact of Toxic Work Environment on Employee Well-being*. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.27 (3) pp: 456-470.
- Rahman, A., & Septyani, D. 2023. *Dampak Lingkungan Kerja Toxic terhadap Stres Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Jasa*. *Jurnal Psikologi Terapan*. Vol.11 (2) pp: 89-101.
- Rahmania Izza Maulani (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Toxic terhadap Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Komunikasi*. Vol.10 (2) pp: 123-135.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. 2016. **Organizational Behavior (17th ed.)**. Pearson Education, Upper Saddle River.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi*. *Jurnal Ecodemic*. Vol.3 (2) pp: 170-180.
- Sari, M., Pratama, I. 2021. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Toxic terhadap Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Startup di Indonesia*. *Jurnal Ilmu Psikologi*. Vol.10 (1) pp: 78-89.
- Tastan, A. 2017. *Toxic Environment Pengaruh Personal Characteristic, Work characteristic dan Work Experience terhadap Individual Commitment: Toxic Environment*. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 10 (2) pp: 45-60.
- Wulandari, S., Nugroho, B. 2024. *Pengaruh Lingkungan Kerja Toxic terhadap Stres Kerja dan Kesehatan Mental Karyawan di Era Hybrid Work*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*. Vol.16 (1) pp: 45-58.