



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA TIM DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Riha Fitria Ardella

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Ulfi Pristiana

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo,
Surabaya, Jawa Timur 60118

Email: rihaardella11@gmail.com, ulfi@untag-sby.ac.id

Abstrac

This study aims to analyze the influence of Work Environment, Teamwork, and Job Stress on Employee Performance at PT. Sinar Waringin Adikarya (SWA). This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods to test the influence of independent variables (Work Environment, Teamwork, and Job Stress) on the dependent variable (Employee Performance). Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. Sinar Waringin Adikarya with a total of 40 respondents. The results of the study indicate that partially, Work Environment (X1) has a significant positive influence on Employee Performance, with a t-count value of 3.127 and a significant value of 0.003. Teamwork (X2) also has a significant positive influence, with a t-count value of 5.345 and a significant value of 0.000. Job Stress (X3) has a significant positive influence on Employee Performance, with a t-count value of 2.734 and a significant value of 0.010. Simultaneously, Work Environment, Teamwork, and Job Stress have a significant effect on Employee Performance, as evidenced by the calculated F value of 101.672 and the significant F value of 0.000.

This study concludes that the three variables, both individually and together, contribute significantly to improving employee performance. These findings provide recommendations for the management of PT. Sinar Waringin Adikarya to create a conducive work environment, strengthen teamwork, and manage work stress effectively in order to improve overall employee performance.

Keywords: *Work Environment, Teamwork, and Job Stress, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Tim, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Waringin Adikarya (SWA). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja, Kerja Tim, dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Sinar Waringin Adikarya dengan jumlah 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung sebesar 3,127 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Kerja sama tim (X2) juga mempunyai pengaruh positif signifikan, dengan nilai thitung sebesar 5,345 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung sebesar 2,734 dan nilai signifikan sebesar 0,010. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kerja Tim, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 101,672 dan nilai F signifikan sebesar 0,000.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut, baik secara individu maupun bersama-sama, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi manajemen PT. Sinar Waringin Adikarya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mempererat kerjasama tim, dan mengelola stres kerja secara efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Karyawan berkinerja tinggi memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan, dan seluruh perusahaan mengharapkan karyawannya sukses setiap saat. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memiliki karyawan yang berbakat.

Usaha untuk meningkatkan karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik pada Perusahaan merupakan syarat kerja untuk memberikan lingkungan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang dituju oleh Perusahaan. Kondisi kerja yang buruk dapat membuat karyawan lebih mudah sakit, merasa stres, sulit berkonsentrasi, dan kurang produktif dalam bekerja. Hal ini akan berdampak besar pada kenyamanan karyawan. Kenyamanan di tempat kerja dapat dicapai dengan menjaga infrastruktur fisik, seperti kebersihan yang konstan, pencahayaan yang cukup, ventilasi, musik yang bagus, dan tata ruang kantor yang nyaman.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim adalah proses di mana sekelompok individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerjasama tim, setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing, tetapi saling berkolaborasi, mendukung, dan berkontribusi untuk mencapai hasil yang optimal. Kerjasama tim melibatkan komunikasi yang efektif, saling percaya, koordinasi, dan sinergi di antara anggota tim, sehingga mampu mengatasi tantangan lebih efisien dibandingkan bekerja secara individual.

Selain kerjasama tim, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang disebabkan oleh suatu situasi yang mempengaruhi seseorang. Kondisi ini bisa berasal dari dalam diri orang tersebut maupun dari lingkungan luar. Stres berdampak negative terhadap kondisi psikologis dan biologis karyawan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang secara khusus berhubungan dengan hubungan dan peran manusia dalam organisasi bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan, pemanfaatan, dan perlindungan sumber daya manusia, termasuk orang-orang yang bekerja dan wiraswasta. Menurut Flippo (2016:21): "Manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja dari suatu organisasi secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi para karyawan." Menurut Mondy dan Martacchio (2016 :24) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang di kelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan tingkat *turnover*, dan mencapai tujuan bisnisnya. Menurut Sedarmayanti (2011) mendefenisikan, "Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua

keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan organisasi atau perusahaan. Lumintang (2017:3019) mendefinisikan kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi mental yang terjadi Ketika karyawan merasa terbebani, tegang, atau tertekan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal, dan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik, mental dan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Coulter, (2010:16) Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.

Kinerja Karyawan

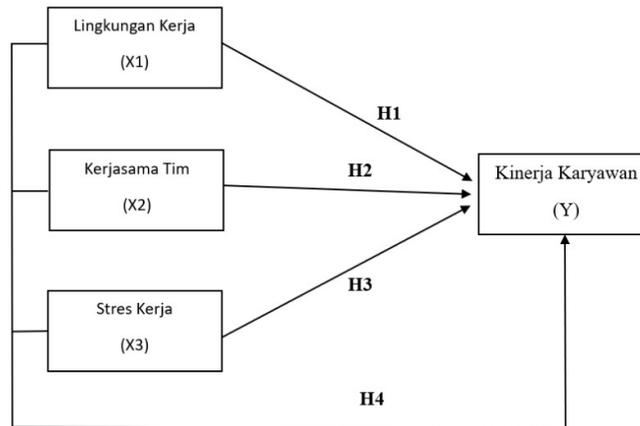
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan, yang dipengaruhi kemampuan, motivasi, lingkungan kerja dan dukungan perusahaan. Kinerja ini dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kuantitas, waktu, kehadiran dan sikap. Menurut Marwansyah (2010: 229) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Gani (2009:221), kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana dia bekerja sebagai karyawan.

Penelitian Terdahulu

1. Purba Dian dan Permatasari Rita ” Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otodo Sukses Mandiri Kargo Jakarta”. Variabel yang digunakan adalah Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak IBM SPSS Statistics V25.0. Hasil penelitian ini adalah Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Yanila Gea dan Mesilina Hulu (2024) dengan judul “Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan”. Penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda data di olah menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Krisna Duta dan Ilzar Daud (2022) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas II A Pontianak”. Variabel dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis hasil uji instrument, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Waringin Adikarya (SWA) Surabaya

H2: Diduga Kerjasama Tim Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Waringin Adikarya (SWA) Surabaya

H3: Diduga Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Waringin Adikarya (SWA) Surabaya

H4: Diduga Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Stres Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Waringin Adikarya (SWA) Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan dan sampel yang diteliti diambil menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis jawaban kuesioner menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Alat analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas), Regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program statistik SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,577	0.312	VALID
	X1.2	0,524	0.312	VALID
	X1.3	0,586	0.312	VALID
	X1.4	0,550	0.312	VALID
	X1.5	0,576	0.312	VALID
	X1.6	0,618	0.312	VALID
	X1.7	0,553	0.312	VALID
	X1.8	0,606	0.312	VALID
	X1.9	0,653	0.312	VALID
	X1.10	0,651	0.312	VALID
	X1.11	0,568	0.312	VALID
	X1.12	0,625	0.312	VALID
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,705	0.312	VALID
	X2.2	0,703	0.312	VALID
	X2.3	0,765	0.312	VALID
	X2.4	0,700	0.312	VALID
	X2.5	0,702	0.312	VALID
	X2.6	0,746	0.312	VALID
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,725	0.312	VALID
	X3.2	0,716	0.312	VALID
	X3.3	0,742	0.312	VALID
	X3.4	0,736	0.312	VALID
	X3.5	0,742	0.312	VALID
	X3.6	0,733	0.312	VALID
	X3.7	0,745	0.312	VALID
	X3.8	0,767	0.312	VALID
	X3.9	0,748	0.312	VALID
	X3.10	0,761	0.312	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,697	0.312	VALID
	Y1.2	0,760	0.312	VALID
	Y1.3	0,728	0.312	VALID
	Y1.4	0,689	0.312	VALID
	Y1.5	0,746	0.312	VALID
	Y1.6	0,695	0.312	VALID
	Y1.7	0,656	0.312	VALID
	Y1.8	0,674	0.312	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	><	Alpha	keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.826	>	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0.807	>	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.902	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.851	>	0,60	Reliabel

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,60 dimana dapat dikatakan bahwa setiap variabel reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Normlitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.11544908	
Most Extreme Differences	Absolute	.133	
	Positive	.133	
	Negative	-.074	
Test Statistic		.133	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.072	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.067	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.061
		Upper Bound	.074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, nilai Asymp Sig diperoleh sebesar 0.072. Karena nilai ini lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, yang merupakan syarat penting dalam analisis statistik untuk memastikan keakuratan hasil pengujian. Dengan demikian, model analisis yang digunakan dapat dilanjutkan karena data memenuhi kriteria distribusi normal.

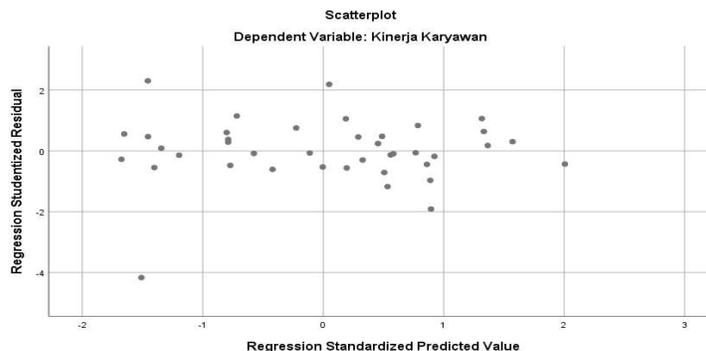
Uji Multikoloniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.563	.086		6.542	.000		
	X1	.180	.057	.382	3.127	.003	.197	5.084
	X2	.227	.043	.350	5.345	.000	.685	1.459
	X3	.171	.062	.343	2.734	.010	.186	5.374

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diperoleh bahwa nilai VIF untuk seluruh variabel independen berada di bawah ambang batas yang ditetapkan sebagai indikator multikoloniaritas, sedangkan nilai tolerance berada di atas ambang minimum yang ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang tinggi antara variabel independen yang dapat menyebabkan multikoloniaritas dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memenuhi asumsi bebas multikoloniaritas, sehingga model regresi yang digunakan layak dan dapat diandalkan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Uji Multikolonieritas



Hasil analisis pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0.504	3	0.168	101.672	.000 ^b
	Residual	0.59	36	0.002		
	Total	0.564	39			

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.000 gimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa model agresi dalam penelitian dinyatakan layak untuk menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.563	.086		6.542	.000
	Lingkungan Kerja	.180	.057	.382	3.127	.003
	Kerjasama Tim	.227	.043	.350	5.345	.000
	Stres Kerja	.171	.062	.343	2.734	.010

Hasil uji hipotesis 1 yang menyatakan lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki taraf signifikansi sebesar 0,003. Hasil uji hipotesis 2 yang menyatakan kerjasama tim (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji hipotesis 3 yang menyatakan stres kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki taraf signifikansi sebesar 0,010.

Uji Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.563	.086		6.542	.000
	Lingkungan Kerja	.180	.057	.382	3.127	.003
	Kerjasama Tim	.227	.043	.350	5.345	.000
	Stres Kerja	.171	.062	.343	2.734	.010

Model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 0.563 + 0,180 X_1 + 0,227 X_2 + 0,171 X_3$$

Dari tabel di atas diperoleh persamaan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi linear berganda diatas memberikan pengertian bahwa konstanta (a) apabila nilai lingkungan kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Stres Kerja (X3) sama dengan 0 maka Kinerja Karyawan 0.563.
2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.180, dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja (X1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.180 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Kerjasama Tim (X2) sebesar 0.227 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kerjasama Tim (X2) sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.227 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.
4. Nilai koefisien Stres Kerja (X3) sebesar 0.171 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Stres Kerja (X3) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat ketika 0.171 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.946 ^a	0.894	0.886	0.041

Berdasarkan hasil uji determinasi, sebagian besar variabilitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh signifikan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sebagian kecil sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti Motivasi, Pelatihan, dan aspek-aspek di luar variabel penelitian, turut memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yang tidak terakomodasi dalam model yang diuji. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun model yang digunakan cukup kuat, tetap ada ruang untuk mempertimbangkan variabel tambahan dalam penelitian lanjutan guna memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan t hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel dan memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari batas signifikan yang ditetapkan. Dengan demikian, Ho ditolak sementara H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Waringin Adikarya. Temuan ini juga menunjukkan bahwa perubahan atau perbaikan dalam lingkungan kerja dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Yanila Gea dan Mesilina Hulu (2024) dengan judul Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Agung Naga

Gemilang Medan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, variabel Kerjasama Tim menunjukkan t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel, dengan nilai signifikan yang jauh lebih kecil dari batas signifikan yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak sementara H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kerjasama yang baik antar anggota tim dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil ini yang diperkuat oleh penelitian Purba Dian dan Permata Sari (2023) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otodo Sukses Mandiri Kargo Jakarta yang menunjukkan bahwa variabel dari stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, variabel Stres Kerja menunjukkan t hitung yang lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari batas yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan.

Hasil sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanila Gea dan Mesilina Hulu (2024) dengan judul "Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan". Dan hasil penelitian bahwa tes kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Waringin Adikarya. Pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan, yang mengindikasikan bahwa model regresi ini sangat signifikan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diterima. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa faktor-faktor seperti Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis H_4 yang berbunyi: "Lingkungan Kerja Kerjasama Tim dan Stres Kerja secara simpulkan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Waringin Adikarya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari batas yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H^1 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kerjasama Tim menunjukkan bahwa nilai t hitung yang jauh lebih besar daripada nilai t tabel, dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H^2 diterima, yang mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Stres Kerja, ditemukan bahwa nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel, dengan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H^3 diterima, yang berarti Stres Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Waringin Adikarya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agimat, F. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. *Productivity*, 4(1), 81-88.
- Amalia, K. P., & Nugroho, S. H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Turnover Intention di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi. *Rekayasa*, 17(2), 351-360.
- Flippo, E. B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- fungsi retail sales Jawa bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(02), 564-576.
- Gani, Abdul. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gea, Y., Hulu, M., Gaol, J. L., & Siregar, P. N. U. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 13(1), 88-95.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Lumintang, T. M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Management - Fourteenth Edition - Global Edition, England, Pearson Education Mandar Maju.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, D. P., & Permatasari, R. I. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 19-27.
- Putra, K. D., & Daud, I. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas II A Pontianak. *OPTIMISM Journal of Management Business Entrepreneurship and Organization*, 1(1).
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta:
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta :
Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia.