



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. Di Tangerang

Khaikal Furqon Nugroho

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Aden Prawiro Sudarso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
khaiikalfurqonnugroho@gmail.com, dosen01171@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of work environment and work stress on employee performance at PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. in Tangerang, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative associative method. The sampling technique was conducted using the slovin formula with a total sample of 83 respondents. Data analysis techniques include data instrument testing, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing using the t-test and F-test. The results show that the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 18.214 + 0.487X_1$. The correlation coefficient value is 0.681, indicating a strong relationship, with a coefficient of determination of 46.4%. The t-test results show that $t_{count} > t_{table}$ ($6.112 > 1.670$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work stress partially has a negative and significant effect on employee performance, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 32.705 - 0.529X_2$. The correlation coefficient value is -0.592 with a coefficient of determination of 35.0%, and the t-test results show that $t_{count} > t_{table}$ ($5.038 > 1.670$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work environment and work stress have a significant effect on employee performance, as indicated by the multiple linear regression equation $Y = 21.436 + 0.361X_1 - 0.412X_2$. The correlation coefficient value is 0.742 with a coefficient of determination of 55.0%. The F-test results show that $F_{count} > F_{table}$ ($48.215 > 3.11$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, therefore H_a is accepted and H_o is rejected.*

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. di Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 83 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,214 + 0,487X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,681 yang menunjukkan hubungan kuat, serta koefisien determinasi sebesar 46,4%. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,112 > 1,670$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 32,705 - 0,529X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar $-0,592$ dengan koefisien determinasi sebesar 35,0%, serta hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,038 > 1,670$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 21,436 + 0,361X_1 - 0,412X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,742 dan koefisien determinasi sebesar 55,0%. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,215 > 3,11$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yaitu ketelitian yang kurang yang dapat di lihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengelolah data hingga banyak koreksi dari atasan, dan masih banyak karyawan yang mementingkan kepentingan pribadi dengan meninggalkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan melimpahkan kerjaan kepada karyawan lain

Pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. terdapat 9 divisi yang memiliki peran dan masing – masing dalam keberlanjutan usaha di perusahaan tersebut. Adapun divisi - divisi tersebut diantaranya yaitu *Finance & Accounting, IT, Purchasing, Engineering, Course, HRD & GA, Marketing, dan ESH*. Berikut disajikan rangkuman KPI karyawan pada tiap divisi pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. pada periode tahun 2022 - 2025

Tabel 1.1
Data Key Perfomence Indicator pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. untuk periode tahun 2022 - 2024

No	Nama Departemen	Pencapaian KPI		
		2022	2023	2024
1	Finance & Accounting	92%	90%	89%
2	Information Technology	87%	85%	82%
3	Purchasing	91%	88%	85%
4	Engineering	88%	90%	87%
5	Corporate Secretary	91%	89%	88%
6	HRD & GA	86%	86%	83%
7	Marketing	90%	85%	82%
8	Environment, Safety, and Health	86%	83%	80%

Sumber : Data KPI PT TIFICO FIBER INDONESIA, Tbk.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa pencapaian KPI pada tiap divisi mengalami penurunan pada setiap tahunnya. KPI tiap divisi memiliki target dan pencapaian masing – masing dan pencapaian KPI dapat merepresentasikan bagaimana kinerja suatu divisi pada suatu periode. KPI tertinggi diperoleh oleh divisi *Finance & Accounting* yang salah satu pengukurannya bagaimana laporan keuangan dapat terbit tepat waktu tanpa ada revisi atas isi yang disajikan dan KPI terendah diperoleh oleh divisi *Marketing* karena pengukurannya KPI atas omset dan pencapaian target penjualan pada setiap tahun.

Setelah mengetahui adanya fenomena tersebut, peneliti melakukan prasurvey kepada karyawan aktif yang bekerja di PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. untuk melakukan pengamatan secara langsung mengenai faktor - faktor yang paling mendominasi mengenai kinerja karyawan. Adapun faktor yang diujikan diantaranya yaitu gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin, dan stress erja. Adapun hasil prasurvey atas faktor - faktor tersebut yang disebar kepada 30 karyawan PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. secara acak dapat dilihat pada gambar diagram berikut:

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Mengenai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. periode tahun 2022 - 2024

No	Indikator	Keterangan Penilaian	2022		2023		2024		Keterangan
			Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	
1	Gaji	Sistem kompensasi dan tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan adil dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan karyawan.	100%	78%	100%	75%	100%	70%	Tidak Tercapai
2	Motivasi	karyawan merasa tertantang dan didukung oleh atasan untuk terus mengembangkan kompetensi dan mencapai tujuan karir.	100%	80%	100%	70%	100%	65%	Tidak Tercapai
3	Disiplin	karyawan selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan semua tugas sesuai dengan standar kualitas dan tenggat waktu yang ditetapkan.	100%	90%	100%	80%	100%	70%	Tidak Tercapai
4	Lingkungan Kerja	Fasilitas fisik di kantor (pencahayaannya, kebersihan, ruang kerja) mendukung karyawan untuk bekerja secara efektif dan nyaman.	100%	75%	100%	70%	100%	65%	Tidak Tercapai
5	Stres Kerja	Beban kerja saat ini masih dapat karyawan kelola dengan baik tanpa memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance).	100%	70%	100%	65%	100%	60%	Tidak Tercapai

Sumber : Data KPI PT TIFICO FIBER INDONESIA, Tbk.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas prasurvey dan hasil wawancara yang dilakukan secara acak kepada karyawan PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. diperoleh hasil sementara mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang secara keseluruhan, kinerja karyawan yang diukur berdasarkan lima indikator utama yaitu gaji, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan stres kerja menunjukkan penurunan tren capaian yang konsisten dan signifikan dari tahun 2022 hingga 2024, di mana semua target tahunan tidak pernah tercapai 100%. Indikator dengan penurunan terparah adalah stres kerja, yang turun dari 70% pada tahun 2022 menjadi hanya 60% pada tahun 2024, menunjukkan bahwa semakin sedikit karyawan yang merasa beban kerja mereka dapat dikelola dengan baik. Penurunan serupa terjadi pada motivasi dan lingkungan kerja, yang capaiannya turun drastis dari 80% dan 75% di tahun 2022 menjadi 65% di tahun 2024. Bahkan indikator disiplin yang awalnya tertinggi di 90% pada 2022 turun menjadi 70% pada 2024, mengindikasikan bahwa masalah kompensasi, lingkungan, dan stres kerja mungkin berdampak langsung pada kepatuhan dan ketepatan waktu karyawan

Tabel 1.3
Data Riil PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk.

NO	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
1	Lampu	3 (Per Ruangan)	Pencahayaan Sudah Cukup Memadai
2	AC	1 (Per Ruangan)	Suhu Ruangan Cukup Memadai namun outdoor terasa lebih panas
3	Tempat Sampah	1 (Per Ruangan)	Tempat Sampah relatif kecil sehingga cepat penuh
4	Perdam Suara	Tidak ada	Suara Produksi cukup keras sehingga relatif mengganggu karyawan lain
5	Jendela	2 (Per Ruangan)	Jendela jika terkena air hujan, akan memicu suara jentikan air
6	Karpet	Seluruh Lantai Office	Karpet sudah baik untuk meredam langkah kaki karyawan
7	Pembatas Meja	1 Set Per Meja	Pembatas Meja antar karyawan relatif pendek dan pembatas antar departemen sangat dekat

Sumber : Hasil Pengamatan penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut, diketahui bahwa pencahayaan dan suhu ruangan sudah cukup memadai, meskipun suhu luar ruangan terasa lebih panas. Tempat sampah tersedia di setiap ruangan namun berukuran kecil sehingga cepat penuh. Peredam suara belum tersedia, menyebabkan suara produksi cukup mengganggu karyawan lain. Jendela di setiap ruangan berfungsi baik, namun ketika hujan menimbulkan suara tetesan air. Karpet telah dipasang di seluruh lantai kantor dan berfungsi baik dalam meredam langkah kaki. Sementara itu, pembatas meja antar karyawan relatif pendek dan jarak antar departemen tergolong sangat dekat.

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk.

No	Pernyataan	Jawaban			
		S	%	TS	%
1	Ruangan kerja yang tidak bising membuat saya tenang dalam bekerja	26	87%	4	13%
2	Suhu udara yang segar dan teduh membuat saya nyaman dalam bekerja	30	100%	0	0%
3	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	28	93%	2	7%
4	Lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu proses kerja yang efektif dan efisien	28	93%	2	7%
5	Ruangan tempat saya bekerja bersih dan rapih	29	97%	1	3%

Sumber : Hasil Pengamatan Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai hasil prasurvei lingkungan kerja, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap kondisi lingkungan kerja mereka. Sebanyak 87% responden merasa tenang bekerja di ruangan yang tidak bising, 100% menyatakan suhu udara yang segar dan teduh membuat mereka nyaman, serta 93% merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan. Selain itu, 93% responden menilai bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu proses kerja yang efektif dan efisien, dan 97% menyatakan bahwa ruang kerja mereka bersih serta rapih. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja di perusahaan sudah tergolong sangat baik dan mendukung kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan.

Tabel 1.5
Hasil Prasurvei Stres Kerja pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk.

No	Pernyataan	Jawaban			
		S	%	TS	%
1	Pekerjaan yang dilimpahkan ke saya sudah sesuai dengan porsi dan jabatan	18	60%	12	40%
2	Tekanan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja terlalu besar	17	57%	13	43%
3	saya merasa adanya ketidakjelasan peran yang saya miliki dalam tim	11	37%	19	63%
4	Saya mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas dan peran saya	20	67%	10	33%

Sumber : Hasil Pengamatan penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai hasil prasurvei stres kerja, terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan pekerjaannya telah sesuai dengan porsi dan jabatan yang dimiliki, dengan 60% setuju dan 40% tidak setuju. Namun, sebanyak 57% responden setuju bahwa tekanan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja terlalu besar, menunjukkan adanya potensi stres akibat beban kerja. Selain itu, 63% responden merasa adanya ketidakjelasan peran dalam tim, yang dapat memicu kebingungan dan ketegangan di tempat kerja. Meskipun demikian, mayoritas responden 67% menyatakan tidak sering mengerjakan tugas di luar peran dan tanggung jawabnya. Secara keseluruhan dapat disimpulkan data ini menunjukkan bahwa stres kerja yang terjadi pada perusahaan PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. masih cukup tinggi

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut Amrudin (2022:14) “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.” Menurut Mardianty Desy (2024:4) berpendapat bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi untuk itu kinerja (*performance*) adalah suatu tolak ukur atas hasil kerja setiap orang, bila seorang karyawan dikatakan berhasil dapat dilihat dari kinerjanya.” Dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut prestasi kerja. Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja dan unjuk kerja. Prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi sejauh mana kualitas seorang karyawan yang telah menghasilkan pekerjaan selama periode tertentu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Lingkungan Kerja

Menurut Fauzi (2022:591) “lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menjalani aktivitas kegiatan sehari-hari.” Lingkungan kerja digambarkan baik atau tidak tergantung bilamana karyawan dapat mengaplikasikan kesibukan dengan maksimal, sehat, terlindungi serta makmur. Lingkungan kerja merupakan dimana keadaan pada sekitar tempat kerjanya memberikan kesan aman, menyenangkan, serta membuat para karyawan betah bekerja, baik fisik ataupun non fisik. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal kualitas

terhadap hasil kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja sehat dan komunikasi antar pegawai berlangsung lancar, maka kinerja yang dicapai dapat dipastikan akan maksimal dan juga optimal

Stres Kerja

Menurut Dewi Sandra (2023:8) mengatakan bahwa “stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri.” Stres kerja terjadi akibat terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan, sehingga hal ini dapat menghambat tercapainya tujuan serta perkembangan perusahaan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab dan akibat, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Metode pengumpulan data dilakukan melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

Menurut Prof. Dr. Hotmaulina Sihotang (2023:193) “metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” penelitian ini memakai penelitian deskriptif kuantitatif dan penelitian ini akan menggunakan survey dengan cara membagikan kuesioner atau angket kepada para responden.

Sedangkan alasan lainnya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,757	0,216	VALID
	Pernyataan 2	0,616	0,216	VALID
	Pernyataan 3	0,657	0,216	VALID
	Pernyataan 4	0,677	0,216	VALID
	Pernyataan 5	0,659	0,216	VALID
	Pernyataan 6	0,684	0,216	VALID
	Pernyataan 7	0,460	0,216	VALID
	Pernyataan 8	0,705	0,216	VALID
	Pernyataan 9	0,524	0,216	VALID
	Pernyataan 10	0,707	0,216	VALID
Stres Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,614	0,216	VALID
	Pernyataan 2	0,651	0,216	VALID
	Pernyataan 3	0,631	0,216	VALID
	Pernyataan 4	0,701	0,216	VALID
	Pernyataan 5	0,678	0,216	VALID
	Pernyataan 6	0,617	0,216	VALID
	Pernyataan 7	0,504	0,216	VALID
	Pernyataan 8	0,674	0,216	VALID
	Pernyataan 9	0,520	0,216	VALID
	Pernyataan 10	0,643	0,216	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,582	0,216	VALID
	Pernyataan 2	0,556	0,216	VALID
	Pernyataan 3	0,482	0,216	VALID
	Pernyataan 4	0,621	0,216	VALID
	Pernyataan 5	0,436	0,216	VALID
	Pernyataan 6	0,490	0,216	VALID
	Pernyataan 7	0,472	0,216	VALID
	Pernyataan 8	0,588	0,216	VALID
	Pernyataan 9	0,464	0,216	VALID
	Pernyataan 10	0,633	0,216	VALID

Sumber: Data diolah peneliti dengan IBM SPSS v.27, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas maka dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,216) dan bisa disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan yang dikumpulkan menjadi perhitungan yang bisa dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,836	0,600	Reliabel
2	Stres Kerja	0,815	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,711	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti dengan IBM SPSS v.27, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, nilai koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (role of tumb) sebesar 0.600 yaitu masing-masing 0,836;

0,815; 0,711; > 0.600 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur. keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		83	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.90896750	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.064	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.543	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.530
		Upper Bound	.556

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, yang mana hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) diterima atau gagal ditolak, dan data berasal dari populasi yang terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.459	3.889		6.290	<.001		
	X1	.223	.097	.269	2.309	.024	.845	1.183
	X2	.035	.102	.040	.342	.734	.845	1.183

a. Dependent Variable: Y

Gambar 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan nilai tolerance sebesar 0,845; 0,845 > 0,10 dengan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 1,183; 1,183 > 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.287 ^a	.082	.059	5.98237	2.469

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Gambar 4.6 Hasil Uji Autokorelasi

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan gambar 4.6 menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin Watson (DW) sebesar $2,469 > 0,05$ dari data Durbin Watson (DW) sehingga tidak ada autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.609	2.194		-.734	.465
	X1	.054	.054	.114	.989	.326
	X2	.126	.057	.253	2.197	.031

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Gleser

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan gambar 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu $0,326 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, stres kerja (X_2) yaitu $0,031 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.459	3.889		6.290	<.001
	Lingkungan Kerja (X1)	.223	.097	.269	2.309	.024
	Stres Kerja (X2)	.035	.102	.040	.342	.734

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis, 2025

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.223 dengan nilai signifikansi 0.024 (< 0.05), yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga meningkat.

- Variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.035 dengan nilai signifikansi 0.734 (> 0.05), yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun arah pengaruhnya positif, namun secara statistik tidak terbukti memengaruhi kinerja
- Variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dapat dijelaskan melalui persamaan regresi $Y = 24.459 + 0.223 X_1 + 0.035 X_2$, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja dan stres kerja bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan adalah 24.459

Analisis Koefisien Korelasi (r)

		Lingkungan Kerja (X_1)	Stres Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X_1)	Pearson Correlation	1	.393**	.285**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.009
	N	83	83	83
Stres Kerja (X_2)	Pearson Correlation	.393**	1	.146
	Sig. (2-tailed)	<.001		.189
	N	83	83	83
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.285**	.146	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.189	
	N	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan gambar 4.14 hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) adalah rendah dengan koefisien korelasi pearson sebesar 0.285 (berada dalam rentang 0.200 – 0.399), dan hubungan ini signifikan secara statistik (Sig. = 0.009). Sementara itu, hubungan antara stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sangat rendah dengan koefisien 0.146 (berada dalam rentang 0.000 – 0.199), dan hubungan ini tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0.189). Konsistensi ini diperkuat oleh hasil regresi berganda pada tabel *Coefficients*, di mana hanya variabel lingkungan kerja (X_1) yang memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (Sig. = 0.024 < 0.05), sedangkan stres kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan (Sig. = 0.734 > 0.05).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.082	.059	5.98237

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2)

Gambar 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan gambar 4.17 dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0.287 dan R^2 adalah 0.082. Nilai R^2 yang disesuaikan adalah 0.059. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 8.2%. Sedangkan sisanya sebesar 91.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain

Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.242	3.125		8.076	<.001
	Lingkungan Kerja (X1)	.236	.088	.285	2.672	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.18 Hasil Uji T (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan gambar 4.18 di atas, dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dan nilai t-tabel sebesar 1.989, dapat disimpulkan hasil uji variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) bahwa nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 2.672, yang menunjukkan bahwa t_{hitung} 2.672 lebih besar dari t_{tabel} 1.989. Lalu nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0.009 dimana lebih kecil dari 0.05 ($0.009 < 0.05$). Yang artinya kedua kriteria ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X₁) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Berdasarkan hasil uji t tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. dan untuk pengujian selanjutnya yaitu variabel stress (X₂) kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.905	3.468		8.334	<.001
	Stres Kerja (X2)	.127	.096	.146	1.324	.189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.19 Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan gambar 4.19, dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dan nilai t-tabel sebesar 1.989, dapat disimpulkan hasil uji variabel stres kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) bahwa nilai t-hitung untuk variabel stres kerja (X₂) adalah 1.324, yang menunjukkan bahwa t_{hitung} 1.324 lebih kecil dari t_{tabel} 1.989. Lalu nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0.189 dimana lebih besar dari 0.05 ($0.189 > 0.05$). artinya kedua kriteria ini mengindikasikan bahwa stres kerja (X₂) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.969	2	128.484	3.590	.032 ^b
	Residual	2863.104	80	35.789		
	Total	3120.072	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Gambar 4.20 Hasil Uji F (Simultan) variabel lingkungan kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan gambar 4.20, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3.590 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.11. Nilai F_{hitung} sebesar 3.590 didapat dari derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 80$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Lalu nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.032 adalah lebih kecil dari 0.05 ($0.032 < 0,05$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.590 > 3.11$) dan signifikansi < 0.05 ($0.032 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk. dan uraian pada bab – bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi yaitu $Y = 24,459 + 0,223X_1$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} ($2,672$) $> t_{tabel}$ ($1,989$), dan diperkuat dengan nilai signifikansi p value $< 0,05$ yaitu ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk
2. Stres kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi yaitu $Y = 24,459 + 0,035X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} ($1,324$) $< t_{tabel}$ ($1,989$), serta nilai signifikansi p value $> 0,05$ yaitu ($0,189 > 0,05$). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk.
3. Secara simultan, lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi berganda yaitu $Y = 24,459 + 0,223X_1 + 0,035X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} ($3,590$) $> F_{tabel}$ ($3,11$) serta nilai signifikansi p value $< 0,05$ yaitu ($0,032 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tifico Fiber Indonesia, Tbk

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z. O., & Sudiro, D. (2024). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mataram Paint Surabaya. *Journal Soetomo Management Review*, 2(6), 823–830.
- Amrudin, Priyanda, R., & Agustina, T. S. (2022). *Buku Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ananda, F. R. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

- pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 357–363.
- Ananda, P. (2021). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 40–47.
- Ananda, P. (2021). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 40–47.
- Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81–93.
- Bibiana, R. P., Supriyanto, A., Setiani, T., Meta, W., Noviega, S. B., Kunawangsih, T., & Wulandari, T. (2025). *Buku ajar pengantar manajemen*. Jakarta: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Budiyanto, E. (2020). *Buku Pengantar Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Andi.
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2020). *Buku Pengantar manajemen*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Dewi, S. (2023). *Buku Pengantar Stres kerja*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha, I. D. K. S. (2021). Esensi perbedaan metode kualitatif dan kuantitatif. *Elastisitas: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159.
- Griffin, R. W. (2021). *Buku Pengantar Pengertian manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hidayatullah, M. A., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Mutiara Mulia Raya Tenggara Seberang. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(2), 396–405.
- Husain, B. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rekacipta Kreasindo Depok. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 2864–2877.
- Istiqomah, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan variabel moderating kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 206–224.
- Mardianty, D. (2024). *Buku Pengantar Manajemen kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Arief. (2023). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2), 418–427.
- Nurliani, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- P, O. M. S., & Si, M. (2020). Pengertian uji heteroskedastisitas. *Jurnal Statistik*, 2(3), 13.
- Pratama, N., & Sulistiyawan, E. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 60–68.
- Priyono, A. F., & Harianto, F. (2020). Analisis penerapan sistem manajemen K3 pada proyek konstruksi gedung di Surabaya. *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil*, 4(2), 11–20.
- Hotmaulina Sihotang. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Kristen Indonesia.
- Rahardhian, A. (2022). Critical thinking skill study from a philosophical perspective. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 5(2), 87–94.
- Sambul, S., et al. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahagatra Sinar Karya. *Jurnal Ilmiah Productivity*, 2(3), 182–186.
- Setiawan, S., & Supiyadi, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PPNPN di Kementerian ATR/BPN Kota Bandung. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 60–68.
- Sosial, J. I., Priadi, A., Sudarso, A. P., Pamulang, U., & Info, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(4), 545–564.
- Sugiyono. (2022). Pengertian uji validitas dan reliabilitas. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 55–61.
- Tesanto, J., & Rina, N. (2022). The effect of the work environment on employee performance at Panca Sakti University Bekasi. *International Journal of Administration, Business and Organization*, 3(1), 1–6.

- Thamrin, R. S., et al. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 2(4), 3.
- Wibowo, A. (2024). *Kesehatan dan keselamatan kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Wulandari, F., & Sutarto, B. (2025). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 3(1), 1727–1738.
- Yeni, A., Rachman, A., Rivai, A. M., & Herdiansyah, D. (2025). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara