



Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cab. BSD City

Rohima Nurhayati

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Muger Apriyansyah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
rohimanurhayati17@gmail.com, dosen01019@unpam.co.id

Abstrak This study aims to analyze the effect of work stress and work environment on employee performance at PT Pegadaian (Persero) BSD City Branch. The research is motivated by the importance of employee performance in maintaining service quality and operational effectiveness within the company. This study employs a quantitative approach with 85 respondents selected using a census technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination, assisted by SPSS version 25. The results show that work stress has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.235 and a significance value of <0.005 . The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.377 and a significance value of 0.000. Simultaneously, work stress and work environment significantly influence employee performance, as shown by the R Square value of 0.533. This indicates that both variables explain 53.3% of the variation in employee performance, while the remaining 46.7% is influenced by other factors beyond the scope of this study. This study concludes that managing work stress and creating a conducive work environment play an important role in improving employee performance at PT Pegadaian (Persero) BSD City Branch.
Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang BSD City. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya kinerja karyawan dalam menjaga kualitas pelayanan serta efektivitas operasional perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,235 dan nilai signifikansi $<0,005$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,377 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,533, yang berarti 53,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang BSD City
Kata Kunci: Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara individu maupun kelompok dan sumber daya manusia adalah salah satu penggerak terpenting dari berjalannya organisasi, meskipun keberhasilan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mengontrol dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) maka dapat dilihat berdasarkan presentase sistem manajemen kinerja pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Prasurvey Stres Kerja PT. Pegadaian (Persero) Cab. BSD City

No	Pernyataan	Ya (n)	Ya (%)	Tidak (n)	Tidak (%)
1	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat dan tidak realistis.	40	47%	45	53%
2	Saya merasa kondisi pekerjaan sudah tidak lagi menantang dan tidak menarik.	47	55%	38	45%
3	Saya merasa target yang diberikan cukup ketat sehingga mengganggu keseimbangan kerja-hidup.	35	41%	50	59%
4	Saya merasa harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat sehingga kualitas kerja menurun.	50	59%	35	41%

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cab. BSD City

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penyebab stress kerja pada PT. Pegadaian Cab. BSD City yang paling berpengaruh sangat tinggi yaitu waktu kerja yang singkat sehingga mengakibatkan beberapa karyawan menyelesaikan pekerjaan menjadi terburu-buru dan hasilnya menjadi kurang maksimal

Tabel 1. 2
Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Pegadaian (Persero) Cab. BSD City

No	Keterangan	Jumlah	Tidak Berfungsi	Keterangan
1	Meja	20	-	Seluruh meja dalam kondisi baik
2	Sofa	3	-	Sofa ruang tunggu bersih dan terawat
3	Kursi	25	2	Beberapa kursi di ruang nasabah rusak
4	TV	2	-	Digunakan di ruang tunggu dan ruang staf
5	AC	6	1	1 unit AC di ruang belakang kurang dingin
6	Lemari	5	-	Semua berfungsi baik untuk penyimpanan berkas
7	Lampu	30	3	Beberapa lampu di koridor perlu diganti
8	Kamar Mandi	2	-	Bersih dan berfungsi baik
9	TV	2	-	Baik
10	Brankas	2	-	Dalam kondisi aman dan terawat
11	Peralatan Taksir Emas	4	-	Berfungsi baik
12	CCTV	10	1	1 unit CCTV tidak aktif
13	Komputer	12	2	Beberapa komputer mengalami error ringan
14	Printer	4	1	1 printer sering macet
15	Fasilitas Untuk Nasabah	5	-	Disediakan air minum, kursi tunggu, dan meja informasi

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cab. BSD City

Pada Tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik PT. Pegadaian (Persero) Cab. BSD City secara umum dalam kondisi baik dan memadai. Sebagian besar fasilitas berfungsi normal dan mendukung kelancaran kegiatan operasional kantor. Hanya membutuhkan pemeliharaan rutin dan perbaikan kecil pada beberapa fasilitas agar kegiatan operasional dapat berjalan optimal

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cab. BSD City

No	Indikator	Jawaban			Jumlah Karyawan
		Baik	Cukup	Kurang	
1	Hadir Tepat Waktu	√			85
2	Terampil Dalam Menyelesaikan Pekerjaan		√		85
3	Bekerja Sesuai Dengan SOP Perusahaan	√			85
4	Kualitas Pelayanan Yang Belum Sesuai dengan Nasabah		√		85

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cab. BSD City

Berdasarkan table 1.3 diatas, dapat dijelaskan bahwa secara umum kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cab. BSD City tergolong baik an efektif dalam mendukung operasional perusahaan. Namun, perlu adanya peningkatan kualitas pelayanan kepada nasabah agar citra perusahaan semakin positif dan tingkat kepuasan pelanggan meningkat

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi- kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Menurut Mangkunegara (2019:157) “stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stress kerja yang dihadapi.” Menurut Fahmi (2019:21) “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.”

Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021:39) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung.” Sedangkan Menurut Afandi (2018:65) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.”

Kinerja Karyawan

Afandi (2021:83) “menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah bentuk pencapaian karyawan dari melakukan segala pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.” Adhari (2020:77) "Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut."

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen Stres Kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel (0,213)	Hasil
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.798	0.213	Valid
	X1.2	0.859	0.213	Valid
	X1.3	0.902	0.213	Valid
	X1.4	0.838	0.213	Valid
	X1.5	0.852	0.213	Valid
	X1.6	0.829	0.213	Valid
	X1.7	0.862	0.213	Valid
	X1.8	0.905	0.213	Valid
	X1.9	0.828	0.213	Valid
	X1.10	0.856	0.213	Valid

Sumber dari kuesioner yang diolah peneliti di SPSS 25 (2025)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (0,213)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,772	0,213	Valid
	X2.2	0,795	0,213	Valid
	X2.3	0,845	0,213	Valid
	X2.4	0,764	0,213	Valid
	X2.5	0,747	0,213	Valid
	X2.6	0,768	0,213	Valid
	X2.7	0,798	0,213	Valid
	X2.8	0,85	0,213	Valid
	X2.9	0,774	0,213	Valid
	X2.10	0,754	0,213	Valid

Sumber dari kuesioner yang diolah peneliti di SPSS 25 (2025)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (0,213)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,713	0,213	Valid
	Y2	0,735	0,213	Valid
	Y3	0,805	0,213	Valid
	Y4	0,691	0,213	Valid
	Y5	0,712	0,213	Valid
	Y6	0,713	0,213	Valid
	Y7	0,735	0,213	Valid
	Y8	0,805	0,213	Valid
	Y9	0,691	0,213	Valid
	Y10	0,712	0,213	Valid

Sumber dari kuesioner yang diolah peneliti di SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data dari tabel 4.8, 4.9, dan 4.10 hasil Uji Validitas untuk pernyataan dari ketiga variabel dengan masing-masing 10 butir pernyataan menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai (R Tabel) product moment pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hasil dari ketiga instrumen tersebut dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,958	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,934	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian variabel Stres Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

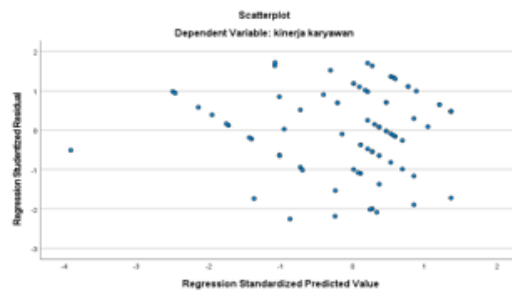
Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		2.74021544
Most Extreme Differences	Absolute		0.083
	Positive		0.051
	Negative		-0.083
Test Statistic			0.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.149
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.140
		Upper Bound	0.158
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 926214481.			

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov- Sminov pada tabel 4.12 di atas dikolom Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka melebihi angka 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data sampel pada Variabel X1, Variabel X2 dan Variabel Y berdistribusi normal. Selain itu Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variable independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2025)

Gambar 4.2

Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil analisis scatterplot pada Gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal (sumbu nol), serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas seperti bergelombang, menyempit, atau melebar. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa varians dari residual adalah konstan

Uji Autokorelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	0.533	0.521	2.77343	1.933
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber : Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program IBM SPSS 25, diperoleh nilai Durbin–Watson (DW) sebesar 1,933 sebagaimana ditunjukkan pada tabel *Model Summary*. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai batas bawah (dL) dan batas atas (dU) yang diperoleh dari tabel Durbin–Watson untuk jumlah sampel (n = 85) dan jumlah variabel bebas (k = 2) pada tingkat signifikansi 5%, yaitu dL = 1,566 dan dU = 1,720

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Stress Kerja(X1) Dan Lngkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.119	2.770		6.541	0.000
	stress kerja	0.235	0.052	0.371	4.509	0.000
	lingkungan kerja	0.377	0.062	0.498	6.059	0.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

1. Menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar **18,119 satuan**
2. Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

Karena nilai Sig. = 0,000 < 0,05, maka stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,377 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja konstan. Karena nilai Sig. = 0,000 < 0,05, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	0.533	0.521	2.77343	1.933
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Selain itu koefisien korelasi R sebesar 0,730 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilainya berada pada interval 0,61–0,80 yang termasuk kategori hubungan kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	0.533	0.521	277.343	1.933
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

- Nilai R sebesar 0,730 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel **stres** kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), karena berada pada interval 0,61–0,80 yang termasuk kategori *kuat* (Sugiyono, 2020:231).
- Nilai R² sebesar 0,533 berarti bahwa 53,3% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 46,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja
- Nilai Adjusted R² digunakan untuk menyesuaikan R² terhadap jumlah variabel dan jumlah sampel. Nilai 0,521 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, sekitar 52,1% variasi kinerja karyawan masih dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja
- Nilai ini menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi, yaitu sebesar 2,77343. Semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam memprediksi variabel dependen

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.21 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t) Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.119	2.770		6.541	0.000
	stress kerja	0.235	0.052	0.371	4.509	0.000
	lingkungan kerja	0.377	0.062	0.498	6.059	0.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 output Coefficients a menunjukkan bahwa nilai thitung 4,509 < ttabel 1,670 atau nilai Sig 0,000 > 0,05 maka Maka H₁ diterima dan berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Stres Kerja (X1) secara parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pegadaian (PERSERO) Cab. Bsd City

Tabel 4.22 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.119	2.770		6.541	0.000
	stress kerja	0.235	0.052	0.371	4.509	0.000
	lingkungan kerja	0.377	0.062	0.498	6.059	0.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Berdasarkan table 4.22 output Coefficients a menunjukkan bahwa nilai thitung 8,317 < ttabel 1,670 atau nilai Sig 0,000 > 0,05 maka Maka H₀₂ ditolak dan H₁₂ diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pegadaian (PERSERO) Cab. Bsd City

Tabel 4.23 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F) X1, dan X2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	718.909	2	359.455	46.731	.000 ^b
	Residual	630.738	82	7.692		
	Total	1349.647	84			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang BSD City secara umum berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil penilaian, seluruh karyawan (85 orang) tercatat hadir tepat waktu, menunjukkan kedisiplinan yang tinggi. Selain itu, seluruh responden dinilai terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan telah bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang BSD City, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 4,509 dengan signifikans $0,000 < 0,05$, sehingga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,235 mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja yang masih dalam batas wajar dapat meningkatkan fokus dan dorongan kerja karyawan. nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,730 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai tersebut berada pada interval 0,61–0,80 yang termasuk dalam kategori hubungan kuat, Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan. Karena nilai Sig. = $0,000 < 0,05$, maka stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Dengan demikian stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 8,317 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,465 menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan kondisi fisik yang baik sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas. Persamaan regresi menunjukkan Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,377 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja konstan. Karena nilai Sig. = $0,000 < 0,05$, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung $46,731 > F_{tabel} 3,15$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Hasil uji regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 18,119 + 0,235X_1 + 0,377X_2$. Nilai R Square = 0,533 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 53,3% variasi kinerja karyawan, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533 menunjukkan bahwa sebesar 53,3% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan. sedangkan 46,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi, kompensasi, atau kepemimpinan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja yang terkontrol dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan Pegadaian Cabang BSD City secara signifikan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adhari, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, hlm. 52–55.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 223.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis: Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Budiasa, I. G. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fuadah. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta, hlm. 45.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management. New Jersey: Pearson Education*, hlm. 30–31.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69-78.
- Julmi. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group, hlm. 78.
- Kurniasih, W. (2021). Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, Metode Dan Fungsinya. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/literasi/pengembangan-sdm/>. Diakses pada, 20(3), 2022.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Pratama, R. A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, hlm.55.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 604–606.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management. New Jersey: Pearson Education*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi*. Jambi: Pusaka Jambi, hlm. 154.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo, hlm. 342.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, hlm. 45.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, hlm. 1–260.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, hlm. 1–260.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514-526.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Wasfi, Sabrul, Mulyati, Heti, & Purwono, Joko. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, hlm. 412–427.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Persada, hlm. 1–230