



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Xing Hao Technology Kota Tangerang

Rahma Solikhati Hidayah <sup>1\*</sup>, Muhammad Gandung <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [aamahzel28@gmail.com](mailto:aamahzel28@gmail.com), [dosen02020@unpam.ac.id](mailto:dosen02020@unpam.ac.id)

**Abstract.** This research aims to find out how much influence the work environment has on the performance of PT employees. Xing Hao Technology Tangerang City, to find out how much influence work stress has on the performance of PT employees. Xing Hao Technology Tangerang City to find out how much influence the work environment and work stress have on the performance of PT employees. Xing Hao Technology Tangerang City. The population of this study used a Slovin sample of 70 people. Data was collected through a questionnaire distributed using Google Forms, this research uses quantitative methods. The research results show that, partially, work environment variables have a significant effect on employee performance by showing the test results  $t_{count} = 7.242$  while  $t_{table} = 1.99601$  ( $t_{count} > t_{table}$ ) with a significance level of 0.000. Partially, the work stress variable has a significant effect on employee performance by showing the results of  $t_{count} = 2.047$  while  $t_{table} = 1.99601$  ( $t_{count} > t_{table}$ ) with a significance level of 0.045. Simultaneously, work environment variables and work stress have a significant effect on employee performance by showing  $F_{count} = 185.460$  which is greater than  $F_{table} = 3.13$  with a significance of 0.0000. So it can be said that the work environment and work stress simultaneously have a significant effect on the performance of PT employees. Xing Hao Technology Tangerang City

**Keywords:** work environment, work stress, employee performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Xing Hao Technology Kota Tangerang, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Xing Hao Technology Kota Tangerang untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Xing Hao Technology Kota Tangerang. Populasi dari penelitian ini sebanyak 231 karyawan dan menggunakan sampel slovin yang berjumlah 70 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar menggunakan google formulir, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 7,242$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,99601$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi 0,000. Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil  $t_{hitung} = 2,047$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,99601$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi 0,045. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan  $F_{hitung} = 185,460$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,13$  dengan signifikansi 0,0000. Maka dapat dikatakan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Xing Hao Technology Kota Tangerang

**Kata kunci:** lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka

pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam literatur lain kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017). Jadi kesimpulannya kinerja karyawan adalah suatu hasil dari tugas yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan dengan kriteria dan tanggung jawabnya masing masing untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan sendiri diartikan sebagai penilaian dari hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasibuan et al., 2018). Menurut (Novriani & Nurmaysaroh, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, faktor dari dalam dan luar. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya, sementara faktor dari luar dirinya salah satunya adalah lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

*Unit Collection* pada PT Xing Hao Technology Kota Tangerang kinerja pada karyawannya haruslah optimal agar memperhatikan kinerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan tetapi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi pada *Unit Collection* pada PT Xing Hao Technology Kota Tangerang, untuk mengetahui hasil kinerja juga dapat menggunakan laporan KPI (*Key Performance Indicator*) yang menunjukkan pencapaian target yang ditentukan.

**Tabel 1.1**

**Key Performance Indicator PT Xing Hao Technology Kota Tangerang**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2021	2.400.000.000	1.777.380.000	74%
2022	2.400.000.000	1.879.270.000	78%
2023	2.400.000.000	1.693.874.000	71%

Sumber : PT Xing Hao Technology Kota Tangerang (2024)

Pada tabel diatas menjelaskan pencapaian target PAID. PAID adalah jumlah konsumen yang melakukan pembayaran setelah ditelepon oleh karyawan. Dapat dilihat target pencapaian kinerja karyawan pada PT Xing Hao Technology Kota Tangerang belum optimal hal ini dapat dilihat realisasi pada tahun 2021 mencapai 74% dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 78% dan tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 71%, aspek kuantitas pekerjaan yang diinginkan masih belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%. kadangkala ditemui kendala diduga tingkat kinerja karyawan belum optimal, masih kurangnya tingkat kualitas kinerja, Masih kurangnya kemandirian pada karyawan dalam bekerja, masih kurangnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta masih kurangnya kerjasama antar sesama karyawan dalam melakukan pekerjaannya

**Tabel 1.2**

**Data Lingkungan Kerja Non Fisik di PT Xing Hao Technology Kota Tangerang**

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Ya	%	Tidak	%	

1	Saya merasa didukung oleh rekan kerja saya ketika menghadapi kesulitan	7	47%	8	53%	15
2	Ada rasa saling percaya di antara anggota tim	7	47%	8	53%	15
3	Komunikasi di antara anggota tim berlangsung terbuka dan efektif	5	33%	10	67%	15
4	Saya merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan saya	6	40%	9	60%	15
5	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan positif untuk berkembang	8	53%	7	47%	15
6	Prestasi saya di tempat kerja dihargai oleh atasan atau rekan kerja	6	40%	9	60%	15
7	Aturan dan prosedur kerja di tempat saya sudah jelas dan mudah diikuti	7	47%	8	53%	15
8	Organisasi tempat saya bekerja mampu beradaptasi dengan perubahan eksternal	10	67%	5	33%	15
9	Sistem yang ada di tempat kerja mendukung pekerjaan saya secara efisien	7	47%	8	53%	15
10	Saya merasa organisasi mendukung fleksibilitas untuk penyesuaian terhadap perubahan kebutuhan kerja.	7	47%	8	53%	15

Sumber : PT Xing Hao Technology Kota Tangerang

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, dapat di lihat bahwa Dukungan rekan kerja (47%) dan rasa saling percaya (47%) mendapat tanggapan positif dari kurang dari separuh responden, Hanya 33% responden yang merasa komunikasi di antara anggota tim efektif, menunjukkan ini adalah area yang perlu ditingkatkan., Sebanyak 53% responden merasa pekerjaannya memberikan tantangan positif untuk berkembang, tetapi hanya 40% merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan atau dihargai atas prestasinya, Sebanyak 67% responden merasa organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan eksternal, yang merupakan poin positif, Namun, aturan kerja (47%) dan dukungan sistem kerja (47%) hanya mendapatkan tanggapan positif dari kurang dari separuh responden dan Fleksibilitas untuk penyesuaian terhadap kebutuhan kerja juga hanya 47%, menunjukkan perlunya evaluasi pada aspek ini

**Tabel 1.3**  
**Pra-Survey Stres Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Ya	%	Tidak	%	
1	Kondisi kerja yang buruk menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi	6	40%	9	60%	15
2	Pekerjaan yang ditargetkan perusahaan melebihi kapasitas pegawai.	8	53%	7	47%	15

3	Kondisi pekerjaan akan menjadi suatu tantangan, atau tidak lagi menarik bagi pegawai terjadilah rasa bosan	7	47%	8	53%	15
4	Pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya dapat menyebabkan keselamatan karyawan	10	67%	5	33%	15
5	Adanya muncul rasa ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya prestasi	9	60%	6	40%	15
6	Terkadang ketika memikirkan pekerjaan, karyawan merasa tegang di dalam dada	10	67%	5	33%	15
7	Bekerja di sini membuat sulit untuk menghabiskan cukup waktu dengan keluarga.	11	73%	4	27%	15
8	Banyak pekerjaan yang dapat mendorong emosi para karyawan	6	40%	9	60%	15
9	Bekerja di sini menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain	9	60%	6	40%	15
10	Para karyawan merasa bersalah ketika mengambil cuti dari pekerjaan	7	47%	8	53%	15

Sumber: PT Xing Hao Technology Kota Tangerang (2024)

Pada tabel survey awal 1.2 dilihat sebanyak 60% reaseponden menyatakan bahwa kondisi kerja yang buruk menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress dan sulit berkonsentrasi dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Faktor-faktor seperti kebersihan, ventilasi, pencahayaan, dan kebisingan yang tidak memadai berkontribusi pada kesehatan fisik yang buruk dan bisa mengakibatkan Karyawan yang sering sakit atau mengalami gangguan kesehatan akibat stres kerja yang tinggi akan sering absen, menurunkan produktivitas keseluruhan perusahaan. Lalu 47% responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan target pekerjaan melebihi kapasitas karyawan dikarenakan ketika perusahaan menetapkan target yang melebihi kapasitas karyawan, hal ini menciptakan tekanan yang besar pada karyawan untuk mencapai target tersebut. Tekanan berlebihan ini dapat menyebabkan kelelahan dan burnout dan bisa mengakibatkan Karyawan yang stres dan tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung kurang efisien dan kurang termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Lalu 33% pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya dapat bagi keselamatan karyawan dikarenakan pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya menambah kekhawatiran karyawan akan keselamatan mereka, meningkatkan tingkat stres

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Sutrisno, 2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

## Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang mengalami stres cenderung tidak menganggap penting pekerjaan, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan sehingga hal tersebut akan menurunkan kinerja (Afrizal et al., 2014).

## Lingkungan Kerja

Menurut (Lukito & Alriani, 2018) lingkungan kerja sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosisatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengedintifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif 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 hipotetsis yang telah ditetapkan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 4.5

#### Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Sejauh mana karyawan peduli dan berkomitmen untuk pekerjaannya	0,785	0,2352	Valid
2	Seberapa ramah dan suportifnya karyawan satu dengan yang lain	0,713	0,2352	Valid
3	Sejauh mana manajemen mendukung karyawan dan mendorong karyawan untuk mendukung satu sama lain	0,639	0,2352	Valid
4	Karyawan didorong untuk mandiri dan membuat keputusan sendiri	0,622	0,2352	Valid
5	Penekanan pada perencanaan yang baik, efisien dan tugas terselesaikan	0,870	0,2352	Valid

6	Sejauh mana tekanan pekerjaan dan urgensi waktu mendominasi lingkungan kerja	0,856	0,2352	Valid
7	Sejauh mana karyawan tahu apa yang diharapkan dalam pekerjaan, bagaimana aturan dan kebijakan dikomunikasikan	0,857	0,2352	Valid
8	Seberapa banyak manajemen menggunakan aturan dan tekanan untuk menjaga karyawan dibawah kendali	0,772	0,2352	Valid
9	Penekanan pada varietas, perubahan, dan pendekatan baru	0,737	0,2352	Valid
10	Sejauh mana lingkungan fisik berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan	0,495	0,2352	Valid

Sumber: pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $(n-2) = 70 - 2 = 68$  yaitu 0,2352. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian

**Tabel 4.6**  
**Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Stres Kerja ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya	0,736	0,2352	Valid
2	Saya diberikan pekerjaan lebih dari yang seharusnya	0,855	0,2352	Valid
3	Terkadang ketika saya memikirkan pekerjaan saya, saya merasa tegang di dalam dada saya	0,538	0,2352	Valid
4	Saya merasa bersalah ketika saya mengambil cuti dari pekerjaan	0,530	0,2352	Valid
5	Saya sering merasa saya menikah dengan perusahaan	0,824	0,2352	Valid
6	Terlalu banyak orang di level saya di perusahaan yang kelelahan oleh tuntutan pekerjaan	0,568	0,2352	Valid
7	Banyak pekerjaan yang dapat mendorong emosi saya	0,417	0,2352	Valid
8	Bekerja di sini membuat sulit untuk menghabiskan cukup waktu dengan keluarga saya	0,815	0,2352	Valid
9	Saya menghabiskan begitu banyak waktu di tempat kerja, saya tidak bisa melihat hutan untuk melihat pepohonan	0,835	0,2352	Valid
10	Bekerja di sini menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain	0,675	0,2352	Valid
11	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan namun terlalu sedikit waktu untuk melakukannya	0,562	0,2352	Valid

Sumber: pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Stres Kerja dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $(n-2) = 70 - 2 = 68$  yaitu 0,2352. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian

**Tabel 4.7**

**Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga selesai tepat waktu	0,835	0,2352	Valid
2	Perencanaan saya sudah optimal	0,674	0,2352	Valid
3	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan	0,785	0,2352	Valid
4	Saya mampu memisahkan isu-isu utama dari isu-isu sampingan di tempat kerja	0,715	0,2352	Valid
5	Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal	0,507	0,2352	Valid
6	Saya mengambil tanggung jawab ekstra sehingga selesai tepat waktu	0,764	0,2352	Valid
7	Saya memulai tugas baru sendiri, ketika tugas lama saya selesai	0,642	0,2352	Valid
8	Saya mengambil tugas pekerjaan yang menantang, jika tersedia	0,729	0,2352	Valid
9	Saya bekerja untuk menjaga pengetahuan pekerjaan saya up-to-date	0,814	0,2352	Valid
10	Saya bekerja untuk menjaga keterampilan pekerjaan saya up-to-date	0,591	0,2352	Valid
11	Saya datang dengan solusi kreatif untuk masalah baru	0,608	0,2352	Valid
12	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya	0,824	0,2352	Valid
13	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat kerja	0,602	0,2352	Valid
14	Saya mengeluh tentang halhal yang tidak penting di tempat kerja	0,822	0,2352	Valid
15	Saya membuat masalah lebih besar daripada di tempat kerja	0,628	0,2352	Valid
16	Saya berfokus pada aspek negatif dari situasi kerja, bukan pada aspek positif	0,329	0,2352	Valid
17	Saya berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif dari pekerjaan saya	0,743	0,2352	Valid
18	Saya berbicara dengan orang-orang luar mengenai aspek negatif dari pekerjaan saya	0,472	0,2352	Valid

Sumber: pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $(n-2) = 70 - 2 = 68$  yaitu 0,2352. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.9**

### Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,893	Sangat Reliabel
2	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,857	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,929	Sangat Reliabel

Sumber: pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

### Uji Normalitas

**Tabel 4.10**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,99223631
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,052
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,050 ( $0,200 > 0,050$ ) artinya data tersebut berdistribusi normal

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,141	1,242		,114	,910
	Lingkungan Kerja	,043	,061	,178	,706	,483
	Stres Kerja	,011	,060	,048	,192	,848

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,483 dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,848 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,005. Dengan demikian *regression model* pada data

ini tidak terganggu heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,223	4,481
	Stres Kerja	,223	4,481

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.12 diperoleh nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,223 dan Stres Kerja sebesar 0,223 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,481 serta Stres Kerja sebesar 4,481 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas

### Analisis Regresi Linear

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**  
**Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,606	2,018		1,291	,201
	Lingkungan Kerja	,714	,099	,733	7,242	,000
	Stres Kerja	,198	,097	,207	2,047	,045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.17, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = 2,606 + 0,714 (X_1) + 0,198 (X_2)$   
Keterangan :

1. Nilai Constant sebesar 2,606, artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 2,606
2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,714.
3. Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Stres Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,198

### Uji Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4.18**  
**Korelasi Nilai R**  
**Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Variabel (Y)**  
**Correlations**

		Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,881**	,915**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000

	N	70	70	70
Stres Kerja	Pearson Correlation	,881**	1	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,915**	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	70	70	70

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

Sumber:hasil pengolahan SPSS,2024

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,915 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat
2. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat

### Uji Koefisien Determinasi.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 <sup>a</sup>	,847	,842	3,03657

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

Sumber:hasil pengolahan SPSS,2024

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai *R-Square* (Koefisien determinasi) sebesar 0,847 dan dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 84,70% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

### Pengujian Hipotesis.

**Tabel 4.21**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,606	2,018		1,291	,201
	Lingkungan Kerja	,714	,099	,733	7,242	,000
	Stres Kerja	,198	,097	,207	2,047	,045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

1. Dari tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,242 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 67$  sebesar 1,99601. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Xing Hao Technology Kota Tangerang.
2. Dari tabel diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,047 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 67$  sebesar 1,99601. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,045

$> 0,05$ , maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Xing Hao *Technology* Kota Tangerang”.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3420,153	2	1710,076	185,460	,000 <sup>b</sup>
	Residual	617,790	67	9,221		
	Total	4037,943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  185,460 lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ( $F_{hitung}$  185,460  $>$  3,13  $F_{tabel}$ ) dan ( $F_{signifikan}$  0,003  $<$  0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Xing Hao *Technology* Kota Tangerang

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xing Hao *Technology* Kota Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan nilai  $t_{hitung}$  7,242  $>$   $t_{tabel}$  1,99601 dengan signifikan 0,000  $<$  0,05 maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xing Hao *Technology* Kota Tangerang
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xing Hao *Technology* Kota Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan nilai  $t_{hitung}$  2,047  $>$   $t_{tabel}$  1,99601 dengan signifikan 0,045  $<$  0,05 maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima menandakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xing Hao *Technology* Kota Tangerang
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xing Hao *Technology* Kota Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan nilai  $F_{hitung}$  185,460  $>$   $F_{tabel}$  3,13 dengan tingkat signifikan 0,000  $<$  0,05  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xing Hao *Technology* Kota Tangerang

## DAFTAR REFERENSI

### BUKU

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afrizal, P. R., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2014). STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA ( Studi pada Karyawan PT . TASPEN ( PERSERO ) ). *Academia*, 8(1), 1–10.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Revisi)*. PT. Rineka Cipta.
- Danang, S. (2015). *Strategi Pemasaran*. Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Koopmans. (2014). Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, 56(3), 331–337.
- Masgood, & A. (2011). *Work Environment, burn out, organizational commitment and role of personal variables as moderators*. Doctoral Dissertztion from an Natonale of Pychology Center of Excellence.
- Mudrajad Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi (4th ed.)*. Erlangga.
- Nusran, M. dan D. L. (2019). *Dunia Industri perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior Edition*. Pearson Education.
- Robbins, S. P. and T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Torang, D. S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidik*. Remaja Rosdakarya.
- Uma Sekaran. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat. Vanchapo, A. . (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Graha Ilmu.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. CV. R.A.De.Rozarie.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

### **Skripsi dan Jurnal**

- Afifah, Merita Nur (2023) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng)*.

- Undergraduate thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang, <https://repository.stiedewantara.ac.id/3927/>
- Andhika, A. B., & Cahyono, P. (2017). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kemasan Semen Gresik (Iksg) Jenu Tuban. *Jurnal Ekbis*, 18(2), 951–959. <https://doi.org/10.30736/ekbis.v18i2.150>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Arianto, D. . (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomi*, 191–200.
- Chostantia, F. (2015). Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. Universitas Muhamaditah Surabaya.
- Dharmawan, MM., D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157>
- 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. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Fridayanti, F., Permatasari, A., & Hambali, A. (2021). Peran Hardiness sebagai Moderator dalam Pengaruh Job Insecurity terhadap Job Stress. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 101–116. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i1.12197>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Liawati, & Widowati. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1, 181–190.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Noordiansah. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2).
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>

- Puryana, P. P., & Setiawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Study and Management Research*, 12(1), 21. <https://doi.org/10.55916/smart.v12i1.83>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Retno, M. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UPT Rehabilitasi Tunasusla Kediri. *Jurnal Otonomi*, 13(1), 85–90.
- Riana, D., & Aghata, V. Y. (2016). “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.” *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Ridho, M., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Rukmana, M., Arifin, R., & Hurfon, M. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Harga Dan Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Convenience Goods Pada Konsumen Swalayan Kud Pakis. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 53(9), 73–89.
- Safitri, L. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, Vol 2, 13–26.
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.
- Sengkey, W. S., Roring, F., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., Manado, R., & Kunci, K. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGU AREA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4565–4574.
- Sugiono, Erwin (2023) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GEMILANG INTI SUKSES JOMBANG. Undergraduate thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang. <https://repository.stiedewantara.ac.id/3684/>
- Widarta, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 91. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.928>