



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Widyastuti Wulandari

widyastutiwulandari5@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin

hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No. 81, Marga Mulya, Bekasi

Abstract. *This study aims to measure the effect of Work Environment and Job Stress on Employee Performance of PT XYZ. The population and sample amounted to 50 people or all employees of PT. XYZ. The sampling technique used in this study used saturated samples. The data collection tool in this study used a questionnaire with 50 respondents. The design used in this research is testing using SPSS for windows version 26. The results of this study indicate that the work environment has a significant positive effect on employee performance and work stress has a significant positive effect on the performance of PT. XYZ employees. This research provides advice to PT. XYZ to be able to pay more attention to workspace facilities, and pay attention to the conditions of work stress experienced by its employees so that employee performance increases.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Populasi dan sampel berjumlah 50 orang atau seluruh karyawan PT. XYZ. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Alat pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 50 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian dengan menggunakan SPSS for windows versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Penelitian ini memberikan saran kepada PT. XYZ untuk dapat memperhatikan lagi dalam fasilitas sarana ruangan kerja, dan memperhatikan kondisi stres kerja yang dialami karyawannya agar kinerja karyawan meningkat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager, salah satu yang mungkin perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja yang kondusif antar karyawan dan antar pimpinan dengan bawahan, juga perlunya lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan juga banyak mengalami masalah seperti kondisi lingkungan tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketentraman, dan hubungan kerja antar manusia adalah semua aspek lingkungan kerja yang dapat berdampak pada praktik pekerjaan. Lingkungan kerja perusahaan

merupakan lingkungan perusahaan yang positif yang dapat mempengaruhi karyawan untuk fokus pada tugas sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja yaitu keadaan atau situasi ketegangan yang terkait dengan suatu peluang, merupakan salah satu hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan kinerjanya menjadi lebih buruk. Akibatnya, perusahaan tidak mencapai tujuannya. Stres kerja dapat berpengaruh positif bagi perusahaan dan berpengaruh negatif juga bagi perusahaan.

Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja yang berlebih serta lingkungan kerja yang kurang kondusif.

PT. XYZ merupakan perseroan terbatas dari salah satu merk dagang Sabana *Fried Chicken*. Perusahaan harus dapat memperhatikan kualitas sumber daya manusia atau karyawannya agar terjadi peningkatan kinerja, memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan dan untuk melayani kebutuhan konsumennya. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan kinerja yang baik, stress kerja yang tidak berlebihan dan kualitas perusahaan yang unggul dan berkualitas. Begitu juga sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan membuat citra perusahaan menurun dan tidak berkualitas.

Permasalahan yang terjadi di PT. XYZ, yaitu kondisi lingkungan kerja pada sarana fasilitas pendingin ruangan yang kurang memadai mengakibatkan gerah, suhu udara pada ruangan tersebut menjadi lembab dapat menurunkan kinerja karyawan dan di beberapa ruangan masih didapati fasilitas penunjang pekerjaan yang belum terpenuhi. Agar kinerja karyawan PT. XYZ maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai akan mempermudah dan memperlancar proses kerja para karyawan.

Begitu juga dengan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang berat, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, tuntutan tugas, masalah pribadi dan keluarga. Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”**.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut pendapat (Nurdin & Djuhartono, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sedangkan pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nurjaya, 2021) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Lampu penerangan tempat kerja
- b. Jendela tempat kerja
- c. Tata warna
- d. Dekorasi
- e. Bunyi musik
- f. Suhu udara
- g. Kelembaban udara

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang diutarakan (Prastyo & Santoso, 2021) untuk mampu memengaruhi terwujudnya suatu lingkungan kerja berkaitan dengan keterampilan karyawan, yang mencakup kebersihan lingkungan kerja, tata kelola ruangan, penerangan, keamanan, jaminan terhadap kebisingan, sirkulasi udara, dan warna ruangan.

Stres Kerja

Menurut (Susilo & Wahyudin, 2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hal ini sependapat dengan menurut (Hariana, 2021) mengemukakan bahwa: “stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Indikator Stres Kerja

Menurut (Builolo et al., 2021) indikator-indikator stres kerja adalah:

1. Beban kerja
2. Wewenang dan tanggung jawab
3. Kondisi fisik atau kesehatan
4. Ketidaknyamanan
5. Tekanan kerja.

Dampak Stres Kerja

Dampak Stres Kerja Menurut (Marcella Devina Santoso, 2022) akibat dari stres kerja yaitu:

- a. Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
- b. Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan.
- c. Perilaku karyawan tidak teratur.
- d. Karyawan menjadi sakit dan putus asa.
- e. Karyawan akan keluar (*turnover*) atau melarikan diri dari pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Kadek Dirda Dwiadnyani & Ni Wayan Mekarini, 2023) faktor penyebab stres karyawan, antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018). Sedangkan menurut (Nissa & Amalia, 2018) kinerja merupakan pelaksanaan tugas pekerjaan yang dikerjakan seseorang atau sekelompok pekerja dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur hasilnya.

Indikator Kinerja Kerja

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektifitas
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Almaududi et al., 2021) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana pada penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur (Mardianti, 2021). Pada penelitian ini data yang didapat dikumpulkan dari sampel dan populasi untuk mewakili seluruh populasi. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel yaitu 2 variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Dalam hal ini, variabel bebas X1 diwakili oleh lingkungan kerja dan variabel bebas X2 diwakili oleh stres kerja, serta variabel terikat Y diwakili oleh kinerja karyawan, penelitian ini mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ.

Populasi dan Sampel

Tidak hanya pada subjek populasi juga bisa digunakan untuk menetapkan benda alam yang lain bisa berupa karakteristik atau sifat subjek tersebut (Sugiyono, 2022) Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau pegawai di PT. XYZ. Sampel merupakan

gambaran yang mewakili dari populasi, yaitu pengelompokan sesuatu kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebab ukuran populasi terlalu besar, dikarenakan terbatasnya tenaga dan pada penelitian mengharuskan peneliti untuk memilih sampel pada populasi yang merepresentatifkan populasi (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. XYZ sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut (Murtadho, 2021) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2022) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji Validitas digunakan untuk memeriksa keabsahan kuesioner.

Kriteria pengujian validitas adalah:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut valid
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Dalam melakukan uji validitas, digunakan alat bantu software yaitu SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 26.

Uji Realibilitas

Metode ini digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang merupakan penanda dari variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap dapat diandalkan atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,60$

Uji Normalitas

Dengan pengujian ini, ada dua cara untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistic kolmogorof kriteria jika :

- a. $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk memprediksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model adalah dengan menggunakan dispersi, yaitu regresi yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas ketika nilai-nilai berdistribusi di atas dan di bawah atau sekitar 0, Data tidak begitu saja menumpuk atau turun, penyebaran titik-titik data tidak serta merta membentuk pola gelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi, penyebaran titik-titik data tidak terstruktur.

Uji Multikolinieritas

Kemiripan antar 27 variable independent akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji f

kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah :

- a. H_0 : tidak memenuhi kelayakan
- b. H_a : memenuhi kelayakan

Kriteria :

- a. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a diitolak

Uji t

Uji t adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dimana taraf signifikansinya 5%

- a. Ho : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
- b. Ha : ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Kriteria :

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2022) Uji Koefisien Determinasi adalah pengujian yang dilakukan sebagai pengukuran seberapa jauh kemampuan variabel variabel dependen dengan nilai antara nol atau satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Waktu Penelitian dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan oktober sampai desember 2023, di PT. XYZ yang berada di Jl. Jatimakmur No.36, Kel. Jatimakmur, Kec. Pondok Gede, Kota Bekasi.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,847	0,2787	Valid
	X1.2	0,880	0,2787	Valid
	X1.3	0,749	0,2787	Valid
	X1.4	0,319	0,2787	Valid
	X1.5	0,678	0,2787	Valid
	X1.6	0,890	0,2787	Valid
	X1.7	0,847	0,2787	Valid
	X1.8	0,890	0,2787	Valid
	X1.9	0,319	0,2787	Valid
	X1.10	0,880	0,2787	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,847	0,2787	Valid
	X2.2	0,880	0,2787	Valid
	X2.3	0,749	0,2787	Valid
	X2.4	0,319	0,2787	Valid
	X2.5	0,678	0,2787	Valid
	X2.6	0,890	0,2787	Valid
	X2.7	0,847	0,2787	Valid
	X2.8	0,890	0,2787	Valid
	X2.9	0,319	0,2787	Valid
	X2.10	0,880	0,2787	Valid
	Y.1	0,495	0,2787	Valid

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Kinerja Karyawan (Y)	Y.2	0,554	0,2787	Valid
	Y.3	0,308	0,2787	Valid
	Y.4	0,691	0,2787	Valid
	Y.5	0,765	0,2787	Valid
	Y.6	0,706	0,2787	Valid
	Y.7	0,625	0,2787	Valid
	Y.8	0,662	0,2787	Valid
	Y.9	0,347	0,2787	Valid
	Y.10	0,460	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa r hitung pada tiap lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diuji terdapat 30 butir dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crocbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,886	0,60	Realibel
2	Stress Kerja	0,897		Realibel
3	Kinerja Karyawan	0,762		Realibel

Sumber: data diolah dengan SPSS versi, 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa hasil uji realibilitas dengan nilai koefisien realibel yang telah ditentukan >0,60. Dari masing-masing variabel menunjukkan *Crocbach Alpha* melebihi 0,60 atas. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan realibel untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56566893
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,100
	Negative	-,132
Test Statistic		,132

Asymp. Sig. (2-tailed)	,029 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi, 2023

Berdasarkan tabel diatas pada uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada variabel lingkungan kerja dan stress kerja adalah nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,029 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,189	2,317		3,102	,003		
	LingkunganKerja	,404	,061	,541	6,598	,000	,815	1,228
	StressKerja	,381	,065	,477	5,821	,000	,815	1,228

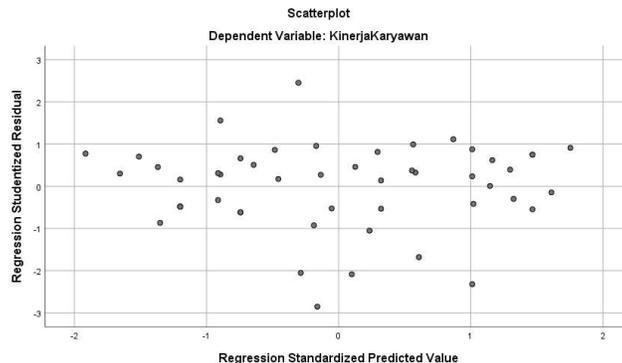
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi, 2023

Berdasarkan pada table diatas hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari masing-masing variabel bebas dengan nilai VIF yaitu variabel bebas Lingkungan Kerja senilai 1,228, dan variabel Stres Kerja senilai 1,228. Karena nilai vif yang dihasilkan sesuai dengan persyaratan yaitu 1 – 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan gambar Scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik – titik data pada gambar menyebar secara acak yaitu di atas, di bawah, dan disekitar angka 0, dan tidak mengumpul di satu

titik tertentu maupun membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,189	2,317		3,102	,003		
	Lingkungan Kerja	,404	,061	,541	6,598	,000	,815	1,228
	StressKerja	,381	,065	,477	5,821	,000	,815	1,228

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 7,189 + 0,440 X_1 + 0,381 X_2$ model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 7,189

Memiliki arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 7,189.

2. Koefisien Lingkungan Kerja

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,440. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Lingkungan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,440.

3. Koefisien Stres Kerja

Nilai koefisien Stres Kerja sebesar 0,381. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Stres Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,381.

Uji Hipotesis

Uji f

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346,705	2	173,353	67,832	,000 ^b
	Residual	120,115	47	2,556		
	Total	466,820	49			

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), StresKerja, LingkunganKerja

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel tersebut dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $67,832 > 3,20$ (F tabel) dengan *sig.* $0,000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,189	2,317		3,102	,003		
	LingkunganKerja	,404	,061	,541	6,598	,000	,815	1,228
	StresKerja	,381	,065	,477	5,821	,000	,815	1,228

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil Tabel 4.14 dapat diketahui untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $6,598 > 1,67793$ (t-tabel) dengan *sig.* $0,000 < 0,05$ artinya (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian untuk variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,821 > 1,67793$ (t-tabel) dengan *sig.* $0,000 < 0,05$ artinya (a) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,732	1,599

a. Predictors: (Constant), StresKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,743 atau 74,3%. Hal ini berarti bahwa 74,3% variabel PT. XYZ dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Lingkungan

Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya 25,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $6,598 > t\text{-tabel}$ sebesar $1,67793$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung $5,821 > t\text{-tabel}$ sebesar $1,67793$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dilihat dari hasil uji hipotesis secara bersama-sama atau simultan menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar $67,832 > f\text{-tabel}$ $3,20$. Nilai signifikansi f-hitung sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- b. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- c. Variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Saran

1. Bagi pihak perusahaan

- a. Lingkungan kerja yang ada hendaknya dapat diperhatikan lagi meliputi fasilitas di beberapa ruangan kerja karyawan agar dapat lebih efektif dan efisiensi untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan harus memperhatikan, mengvaluasi, dan mengoptimalkan aspek-aspek lingkungan kerja, mengingat lingkungan kerja pengaruhnya besar terhadap kinerja karyawan.
- b. Kondisi stres kerja yang dialami karyawan PT. XYZ perlu diperhatikan dengan baik demi meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Pimpinan perusahaan diharapkan untuk meningkatkan perhatian terhadap karyawannya seperti memberikan beban pekerjaan tidak mendadak dengan jangka waktu singkat, sehingga stress terhadap pekerjaan yang dialami oleh para karyawan dapat diturunkan sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan diharapkan kinerja setiap karyawan dapat meningkat.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Hendaknya dapat lebih mengembangkan serta menambah kekurangan yang ada pada peneliti ini dan dapat juga mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar dari variabel yang telah digunakan pada penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 170–180. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1522>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Confernces Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kadek Dirda Dwiadnyani, & Ni Wayan Mekarini. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel the Haven Suites Bali Berawa. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 2(2), 137–143. <https://doi.org/10.51713/jotis.v2i2.90>
- Marcella Devina Santoso. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Ekonomi Bisnis Manajemen, Universitas Stikubank*, 11(1), 926 – 935. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Mardianti, E. (2021). Konsep desain penelitian. *EJournal Administrasi Bisnis*, 9–25.
- Nissa, U. N., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 69. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.946>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Surabaya. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>