

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MITRA ANAK RANTAU (KSP-MAR) DI KOTA TANGERANG

Wandy Putra Yatatema Zebua¹, Whina Ratnawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

[*putrazebua731@gmail.com](mailto:putrazebua731@gmail.com)¹, dosen02057@unpam.ac.id²

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of work stress and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, which uses a sample of 50 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis with validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, coefficient of determination, hypothesis t test and hypothesis f test. The results of work stress and work environment on employee performance are shown by the multiple linear regression equation $Y = 14.218 + 0.470 X_1 + 0.179 X_2$. This is evidenced by the results of the simultaneous hypothesis test obtained $F_{count} > f_{table}$ ($12.968 > 3.19$) and strengthened by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the coefficient of determination test of work stress and work environment variables have an influence of 64.4%. on employee performance. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of work stress and the work environment on employee performance.

Keywords: work stress and work environment, employee performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.. Di tunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 14,218 + 0,470 X_1 + 0,179 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ ($12,968 > 3,19$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel stres kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 64,4%. terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : stres kerja dan lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, besarnya modal, atau kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Manusia memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengelola, mengendalikan, serta mengevaluasi seluruh kegiatan organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MITRA ANAK RANTAU (KSP-MAR)
DI KOTA TANGERANG**

**Data Kinerja Karyawan
di Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR)**

No	Faktor	2022	2023	2024	Persentase
1	Kualitas	61,1%	51,60%	48,40%	100%
2	Kuantitas	59,3%	54,80%	45,20%	100%
3	Waktu	62,3%	71%	29%	100%
4	Kerjasama Antar Karyawan	48,2%	45,20%	54,80%	100%
5	Penekanan Biaya	39,9%	51,60%	29%	100%
6	Pengawasan	45,20%	59,3%	54,80%	100%

Sumber : HRD Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) 2025

Dari hasil data kinerja karyawan diatas maka peneliti dapat menyajikan bahwa kinerja Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) yang menunjukkan hasil observasi kerja karyawan di Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) masih jauh dari kategori yang ditetapkan perusahaan dengan persentase 100%. sebagai berikut :

**Tabel 1.2
Data Hasil Survey Stres Kerja Karyawan
di Koperasi Simpan Pinjam Mitra anak rantau (KSP-MAR)**

No	Daftar Pertanyaan	2022		2023		2024		Jumlah Karyawan
		Iya	Tidak	Iya	Tidak	Iya	Tidak	
1	Apakah Target yang di berikan perusahaan kepada karyawan harus dicapai setiap bulannya?	15	5	13	7	11	9	20
2	Apakah kondisi pekerjaan dan dilingkungan kerja baik dan tertata rapih?	8	12	6	14	2	18	
3	Apakah standar pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai kemampuan karyawan?	10	10	15	15	4	16	

Sumber : Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil prasurvey melalui 3 pertanyaan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR), yaitu hasil menunjukan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, karyawan cenderung menjawab jawaban, tidak. Terlihat dari data prasurvey yang diberikan. masih banyak karyawan memilih tidak dikarenakan masih kurangnya kondisi kerja yang diberikan hal ini terdapat di pertanyaan nomer 2 yaitu apakah kondisi pekerjaan dan dilingkungan kerja baik dan tertata rapih dan standar pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih jauh yang di harapkan karyawan hal ini berdasarkan pada pertanyaan nomer 3 yaitu apakah standar pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai kemampuan karyawan atau belum. Hal tersebut mengindikasikan bahwa stress kerja pada

Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) masih kurang kondusif dan jauh dari kata baik hal ini jika tidak di tangani akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

dibawah ini :

Tabel 1.3
Fasilitas Lingkungan Kerja yang Tersedia di Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) Tangerang 2022 sampai dengan 2024

No	Fasilitas	Jumlah 2022	Jumlah 2023	Jumlah 2024
1.	Toilet	4	5	4
2.	Mushola	3	4	4
3.	Parkiran	2	3	2
4.	Kantin	4	4	2
5.	AC	9	7	7
6.	Rak Sepatu	7	9	6
7.	Penerangan	10	7	8
8.	Wifi	2	2	2

Sumber : HRD Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) 2025

Berdasarkan tabel diatas Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti parkiran. Ada pula beberapa fasilitas yang kurang di tambah atau diperbaiki oleh Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) seperti terlihat dari data di atas solusi untuk Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) ini adalah dengan memperbaiki dan menambah fasilitas yang kurang dan rusak dengan memperbaiki dan menambahnya, agar para karyawan merasa nyaman dalam menjalani pekerjaannya dengan begitu mereka pun bisa meraih peningkatan dalam bekerja jika memang fasilitasnya memadai dan sangat mendukung. Lingkungan kerja merupakan salah satu dari banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan jika perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja maka karyawan pada Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) akan memberikan kinerja dan feedback yang baik untuk perusahaanya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “ *To Manege* “ yang artinya mengurus atau tatalaksana. Sehingga dapat diatur bagaimana cara mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai sebuah tujuan.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu : manusia, uang/modal, metode, material, mesin, dan pasar. Unsur manusia berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manusia sumber daya manusia (Suwatno, 2016:16)

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan siyuasi sosial yang

berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini sangat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018:89).

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2012:21) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu hasil penelitian tetapi tidak dipergunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, sedangkan menurut Mohamad Nasir (2018:65) adalah suatu metode untuk meneliti status kelompok manusia. Suatu objek serta kondisi dan sistem pemikiran pada masa sekarang.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan penelitian yang penulis ambil, yaitu pengaruh X1 dan X2 terhadap Y pada Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) Indonesia. Maka populasi yang penulis ambil adalah karyawan yang sampai saat ini aktif bekerja pada Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) berjumlah 50 orang.

2. Sampel

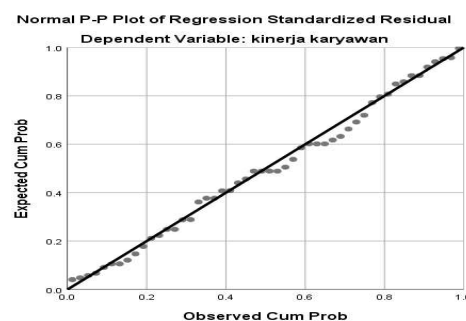
Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Anak Rantau (KSP-MAR) berjumlah 50 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber: Olahan Data SPSS 26

Gambar 4.2
Uji Normalitas Data P-P Plot

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MITRA ANAK RANTAU (KSP-MAR)
DI KOTA TANGERANG**

Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Tabel 4.12
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,218	5,217		2,725	0,009		
	X1	0,470	0,140	0,473	3,369	0,002	0,695	1,440
	X2	0,179	0,136	0,186	1,322	0,193	0,695	1,440
a. Dependent Variable: Y								

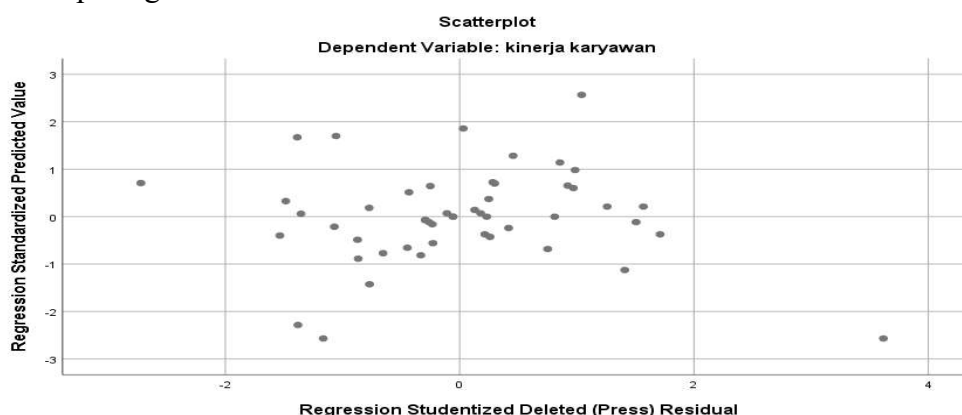
Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai tolerance untuk variabel X1 sebesar $0,695 > 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar $1,440 < 10$ sehingga varibel X1 tidak terjadi gejala multikolineritas.
- 2) Nilai tolerance untuk variabel X2 sebesar $0,695 > 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar $1,440 < 10$ sehingga varibel X2 tidak terjadi gejala multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik berikut ini:



Sumber: Olahan Data SPSS 26

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Pengujian Hipotesis

1.) Uji Hipotensis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotensis (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,218	5,217		2.725	0,009
	X1	0,470	0,140	0,473	3,369	0,002
	X2	0,179	0,136	0,186	1,322	0,193
	a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel 4.22 diatas hasil pengujian untuk variabel X₁ diperoleh nilai thitung 3,369 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05) maka didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,369 > 2,010$ artinya H₀ diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel X₁ berpengaruh signifikan terhadap Y.

Sedangkan hasil pengujian variabel X₂ diperoleh nilai thitung 1,322 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,193 > 0,05) maka didapatkan persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,322 < 2,010$ Artinya H₀ ditolak dan H_a diterima dengan kata lain variabel X₂ berpengaruh signifikan terhadap Y.

2.) Uji Hipotensis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313,635	2	156,818	12,968	.000 ^b
	Residual	568,365	47	12,093		
	Total	882,000	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1,X2						

Sumber : Data diolah dari SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.24 diatas menunjukan nilai Fhitung sebesar 12,968 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara X₁ dan X₂ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 12,968 > F_{tabel} 3,19$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat ditarik keputusan H₀ ditolak H_a diterima.

4.3 Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 17,209 + 0,572X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 17,209 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 17,209. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,572 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja akan diikuti oleh perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,572 satuan. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,576. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Dengan demikian, stres kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki keterkaitan dengan perubahan tingkat kinerja karyawan, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhinya. Dalam praktiknya, kondisi stres kerja yang dialami karyawan dapat memengaruhi semangat kerja, konsentrasi, produktivitas, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,332 atau 33,2%. Artinya, variabel stres kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 33,2%, sedangkan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, pelatihan, komunikasi, maupun faktor-faktor lainnya yang turut memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai thitung sebesar 3,369, sedangkan ttabel sebesar 2,010 pada taraf signifikansi 5%. Karena nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($3,369 > 2,010$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima berdasarkan hasil pengujian statistik. (Perlu diperhatikan bahwa pada naskah sebelumnya terdapat kalimat "H0 diterima dan H1 ditolak", tetapi kesimpulan "terdapat pengaruh signifikan" justru menunjukkan bahwa secara kaidah statistik seharusnya H0 ditolak dan H1 diterima. Bagian ini perlu disesuaikan dengan hasil output SPSS agar konsisten.)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Stres kerja tidak selalu memberikan dampak negatif. Dalam tingkat tertentu, stres dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih fokus, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas. Namun, apabila tingkat stres yang dialami terlalu tinggi dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan motivasi kerja, meningkatkan kesalahan dalam bekerja, serta mengurangi produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, masih terdapat beberapa indikator yang memperoleh penilaian relatif rendah, seperti target pekerjaan yang dianggap belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan karyawan, keterbatasan fasilitas kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang belum mendukung secara optimal. Kondisi tersebut dapat menjadi sumber munculnya stres kerja sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja, pembagian tugas, target pekerjaan, serta penyediaan fasilitas kerja agar tekanan yang dirasakan karyawan tetap berada pada tingkat yang wajar.

Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek psikologis karyawan melalui komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Dukungan dari pimpinan, pemberian arahan yang jelas, penghargaan atas hasil kerja, serta kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan kendala yang dihadapi dapat membantu mengurangi

tingkat stres kerja. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Tingkat stres yang dapat dikelola dengan baik akan membantu karyawan tetap termotivasi dalam mencapai target perusahaan. Sebaliknya, apabila stres tidak dikelola secara tepat, maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya semangat kerja, serta tingginya kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan stres kerja secara efektif, seperti melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta memberikan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 23,129 + 0,432X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 23,129 mengandung arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 23,129. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,432 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,447. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Artinya, lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan peningkatan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,200 atau 20,0%. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 20,0%, sedangkan sisanya sebesar 80,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stres kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun kompetensi karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi tetap memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, secara umum lingkungan kerja di perusahaan memperoleh penilaian dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja yang tersedia telah mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pekerjaan

diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan jobdesk, yang menunjukkan bahwa pembagian tugas telah dilakukan secara jelas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada kerja sama antara karyawan dan atasan, meskipun masih berada dalam kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu meningkatkan komunikasi dan koordinasi antara atasan dengan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis.

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, keamanan, serta kelengkapan fasilitas kerja, tetapi juga meliputi lingkungan nonfisik, seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi, serta suasana kerja yang mendukung. Apabila lingkungan kerja mampu memberikan rasa nyaman kepada karyawan, maka mereka akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih mudah berkonsentrasi, serta memiliki semangat yang lebih tinggi dalam mencapai target perusahaan.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang kurang memadai, komunikasi yang kurang efektif, maupun hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan bagi seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menyediakan fasilitas kerja yang lebih memadai, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta membangun budaya kerja yang saling mendukung.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, maka semakin besar pula peluang bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, karyawan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

3. Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 14,218 + 0,470X_1 + 0,179X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 14,218 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 14,218. Selanjutnya, nilai koefisien regresi sebesar 0,470 pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan sebesar 0,470 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,179 pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan

kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,179 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja tetap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, pengelolaan stres kerja yang baik serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak mampu mengendalikan tingkat stres kerja maupun menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, maka hal tersebut dapat berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai sebesar 0,596. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang cukup erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, hubungan yang berada pada kategori sedang juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,356 atau 35,6%. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 35,6%, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, pelatihan, komunikasi, maupun faktor lainnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, meskipun stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,968, sedangkan Ftabel sebesar 3,19. Karena nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($12,968 > 3,19$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada satu aspek saja. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan melalui pengelolaan stres kerja yang baik sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja. Kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan semangat, motivasi, produktivitas, serta kualitas hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, variabel stres kerja masih memiliki beberapa indikator yang memperoleh penilaian relatif rendah, seperti keterbatasan fasilitas kerja, kondisi ruang kerja, serta target pekerjaan yang dianggap belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan karyawan. Di sisi lain, variabel lingkungan kerja memperoleh penilaian dalam kategori baik, terutama pada indikator pembagian pekerjaan sesuai dengan jobdesk masing-masing karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki sistem pembagian tugas yang cukup baik, namun masih perlu meningkatkan fasilitas kerja, komunikasi, serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan agar lingkungan kerja menjadi lebih kondusif.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang menyeluruh. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memberikan target kerja yang jelas, tetapi juga harus memperhatikan beban kerja yang diberikan agar tidak menimbulkan stres yang berlebihan. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, serta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan akan membantu menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan organisasi. Stres kerja yang dapat dikelola dengan baik mampu menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman, dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut perlu dikelola secara bersamaan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan terus melakukan evaluasi terhadap kondisi kerja, memperbaiki fasilitas yang tersedia, meningkatkan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan, serta menerapkan kebijakan yang mampu mengendalikan tingkat stres kerja karyawan. Melalui upaya tersebut, diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Koperasi Simpan (KSP-MAR) pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel stress kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,209 + 0,572 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,576. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,332 atau sebesar 33,2%. Sedangkan sisanya sebesar 66,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(3,369 > 2,010)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,002 < 0,05)$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,129 + 0,432 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,447. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,200 atau sebesar 20,0%. Sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(1,322 < 2,010)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,193 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel stress (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 14,218 + 0,470 X_1 + 0,179 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar

0,596. artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 35,6% sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(12,968 > 3,19)$ hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dan perlu diperbaiki serta dikembangkan guna dijadikan masukan dan rujukan pada penelitian-penelitian yang akan datang yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapatan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapatan responden dalam kuesionernya.
2. kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, penelitian ini terbatas meneliti 2 faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu stress kerja dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja sangat penting untuk menekankan semangat kinerja para karyawan. berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu :

1. Saran yang diberikan yaitu perusahaan sebisa mungkin memberikan fasilitas kepada setiap karyawan dengan memberikan kendaraan dinas untuk para karyawan menagih nasabah karena dengan memberikan fasilitas ini karyawan akan sedikit semangat dalam menagihnya karena sekurang-kurangnya karyawan sedikit menghemat biaya BBM yang biasa dia beli selain itu, jika ada karyawan yang mencapai target perusahaan sebisa mungkin memberikan sebuah insentif tambahan kepada karyawan yang bekerja, dengan memberikan insentif karyawan akan bekerja mereka akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat setiap harinya dan karyawan juga akan berlomba-lomba bekerja guna untuk tercapainya target yang ditetapkan perusahaan hal ini dibrangkatkan dari Nilai rata-rata terendah pada variabel stress kerja yang di dapat dalam kuesioner yaitu 2,14 pada pernyataan indikator standar pekerjaan, dengan pernyataan karyawan di berikan fasilitas kendaraan untuk menagih nasabah.
2. Saran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu sebaiknya atasan memberikan semangat kepada para karyawan dengan memberikan masukan atau arahan sebelum melakukan pekerjaan, selain itu perusahaan juga harus sering memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan sering-sering meluangkan waktunya untuk berkumpul dengan karyawan dengan memberikan masukan tentang pentingnya kerjasama dalam suatu pekerjaan agar terciptanya karyawan yang sejahtera. Hal ini dibrangkatkan dari Nilai rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja yang di dapat dalam kuesioner yaitu 3,84 pada pernyataan indikator balas jasa dengan pernyataan kerjasam antar karyawan dan atasan terjalin baik dan ada kerjasamanya.

3. Saran yang diberikan yaitu sebaiknya perusahaan atau atasan lebih tegas dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama karyawan yang bekerja dan menagih nasabah, karena masih banyak sekali karyawan yang tidak memperdulikan akan jam kerja dan masih banyak sekali karyawan yang datang telat tidak mentaati jam yang ditetapkan. Hal ini diberangkatkan dari nilai rata-rata terendah pada variabel kinerja karyawan yang di dapat dalam kuesioner yaitu 3,02 pada pernyataan indikator jangka waktu dengan pernyataan karyawan menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2019). *“Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan. Indikator”*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Alhusauni, Amin., Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy. (2020). *“Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Oku”*. Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol 4. No 3
- Hasibuan, Melayu SP. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2020). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mogi, Agustina., Liliani Aprilianti (2020), *“Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indah Golf BSD”* Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol 4. No 1
- Nurchayani, Ni., I.G.A Dewi Adnyanin (2016), *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suri, Cut Meutia Mustika., Yohana Kartika, Masrian Fauzan ArhamSyaukani. (2020), *“Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan daerah pasar kota Medan”* Jurnal Kajian Pembatasan.
- Sutrisno, Edy. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Whina Ratnawati, Rio Setiawan, Laila Irawati. 2022. pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simetri Putra Perkasa. Jilid 8. Terbitan 2 Halaman 228-239. Jurnal Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen).
- Whina Ratnawati. 2022. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jilid 2. terbitan 4 Halaman 519-530. Penerbit Universitas Pamulang Jurnal Ilmiah Swara Manajemen.
- Astrid Neila Rizky, Whina Ratnawati. 2024. Pengaruh Motivasi dan Diplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persada Hardana Revorma di Jakarta di Jakarta Selatan. Jilid 2. Terbitan 4. Halaman. 2693-2702. Journal of Research and Publication Innovation.

***PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MITRA ANAK RANTAU (KSP-MAR)
DI KOTA TANGERANG***

Astri Rahma Wulandari, Whina Ratnawati. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Royal Citra Abdi Tangerang . Jilid 2. Terbitan 4. Halaman 3299-3309. Journal of Research and Publication Innovation

Rio Setiawan, Wahadi Siamto, Whina Ratnawati. 2023. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kanmo Retail Group Warehouse. Jilid 5. Terbitan 9. Halaman 3676-3683. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan