

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ONIC SINAR SANJAYA JAKARTA BARAT

Marselino¹, Mohamad Duddy Dinantara²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
i.marsell50@gmail.com, dinantara@gmail.com

Article Info	Abstract
Keywords: <i>Work Environment, Job Stress, Employee Performance</i>	<p>This study aims to determine whether the Work Environment and Job Stress have an effect on the Employee Performance of PT Onic Sinar Sanjaya West Jakarta, to determine whether the Work Environment has an effect on the Employee Performance of PT Onic Sinar Sanjaya West Jakarta. To determine whether Job Stress has an effect on the Employee Performance of PT Onic Sinar Sanjaya West Jakarta. The method used in this study is a quantitative method, with a saturated sample determination obtained by 61 respondents. The data used through observation techniques, questionnaires and literature. The analysis methods used in this study are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression test, determination test and significance test (t test and f test). The results of the study showed that the Work Environment partially had a significant effect on Employee Performance, as evidenced by the t-test results with a calculated t-value of $5.183 \geq 2.002$. Partially, Job Stress did not have a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by the t-test results with a calculated t-value of $1.938 \leq 2.002$. Simultaneously, the Work Environment and Job Stress had a significant effect on Employee Performance, as evidenced by the F-test results with a calculated F-value of $14.886 \geq 2.760$. Multiple linear regression obtained $Y = 17.915 + 0.388 X_1 + 0.145 X_2$ with an adjusted R-square coefficient of determination of 0.339 or 33.90%.</p>
JM Classification: Accessible	
DOI:	

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki arti yang sangat penting, hal ini dikarenakan dengan adanya peran aktif dan dominan dari manusia setiap kegiatan organisasi, dimana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan adalah adanya pengelolaan sumber daya manusia, oleh karena itu usaha – saha untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas harus diupayakan yang tidak dapat dilepaskan dari Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada individu maupun tim. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan bisa membentuk kerja karyawan semakin baik, sehingga berdampak positif pada efektifitas kerja dalam perusahaan secara keseluruhan.

Beberapa cara yang ditempuh oleh organisasi dalam peningkatan kelancaran dalam bekerja para pegawainya, misalnya dengan melakukan memberikan lingkungan kerja yang sangat nyaman dan suportif serta kondusif selain itu tingkat Stres Kerja yang benar dan baik. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan system penilaian kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu usaha tidak selalu diukur dari besarnya keuntungan yang dihasilkan, namun keberhasilan suatu usaha tergantung pada aktivitas, kinerja dan kreativitas sumber daya yang diciptakan kemudian sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan dapat membantu suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menghadapi kendala dunia usaha.

kinerja karyawan adalah Tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan dan produktivitas suatu organisasi.

Menurut Sumitra, (2023:2) Kinerja Karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada suatu pekerjaan individu tau kelompok yang diminta oleh atasan”. Maka dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya tersebut.

Permasalahan kinerja pada PT Onic Sinar Sanjaya Jakarta Barat selama 4 tahun terakhir tidak pernah tercapai pada target yang telah ditentukan oleh perusahaan hal ini dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Data Kinerja Karyawan Periode 2021-2024

No	Penilaian Kinerja Karyawan	Nilai Yang Dicapai							
		Target	2021	Target	2022	Target	2023	Target	2024
1	Kualitas	100%	80%	100%	75%	100%	74%	100%	70%
2	Kuantitas	100%	75%	100%	74%	100%	83%	100%	82%
3	Tanggung Jawab	100%	85%	100%	80%	100%	77%	100%	76%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	73%	100%	72%	100%	84%	100%	83%

Sumber : PT.Onic Sinar Sanjaya

Berdasarkan hasil Tabel 1.1 diatas hasil kinerja karyawan PT Onic Sinar Sanjaya Jakarta Barat dari tahun 2021-2024 mengalami penurunan di setiap tahunnya, hal ini menunjukkan penurunan tingkat kinerja tidak optimal, maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kualitas kerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 80% lalu mengalami penurunan pada tahun 2022 sebesar 75% dan pada tahun 2023 menurun kembali menjadi 74% dan pada tahun 2024 menurun sangat signifikan menjadi 70%. Hasil Kuantitas kinerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 75% lalu pada tahun 2022 menurun menjadi 74% tetapi pada tahun 2023 mengalami peningkatan menjadi 83% dan pada tahun 2024 menurun kembali menjadi 82%. Hasil Tanggung Jawab pada kinerja karyawan tahun 2021 sebesar 85% lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 80% menurun kembali 3% pada tahun 2023 menjadi 77% dan pada tahun 2024 turun menjadi 76%. Hasil Pelaksanaan Tugas Kinerja Karyawan pada tahun 2021 sebesar 73% lalu turun pada tahun 2022 menjadi 72% tetapi meningkat pada tahun 2023 menjadi 84% dan turun Kembali pada tahun 2024 sebesar 83%.

Berdasarkan hasil survey kepada karyawan PT Onic Sinar Sanjaya Jakarta Barat diperoleh informasi bahwa tidak produktifitas kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif di perusahaan ini. Sehingga berdampak buruk terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi lingkungan kerja pada beberapa area kerja kurang kondusif karena kebisingan yang disebabkan oleh suara listrik di ruang kerja dan menyebabkan kerja karyawan tidak fokus bekerja.

Menurut Prasetyo (2021:578) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Tabel 1. 2
Lingkungan Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Tidak Berfungsi Dengan baik	Jumlah Ideal	Ketrangan
1	Meja	150	5	155	Tidak Ideal
2	Kursi	150	3	155	Tidak Ideal
3	Ac	11	-	11	Ideal
4	Lampu	24	2	20	Ideal
5	Kamar Mandi	2	1	7	Tidak ideal
6	Lemari	5	-	2-3	Ideal
7	TV	8	3	10	Tidak ideal

Berdasarkan dari data Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana di dalam PT. Onic Sinar Sanjaya Jakarta Barat masih belum sepenuhnya memadai. Banyak fasilitas yang mengalami kerusakan baik dari kerusakan ringan sampai kerusakan berat, seperti meja, kursi, lampu, dan TV yang belum dilakukan penggantian dengan unit baru. Sementara kamar mandi jika berdasarkan peraturan Kementrian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang standar keselamatan dan Kesehatan kerja perkantoran, kamar mandi untuk karyawan pria dengan jumlah pekerja 150 s/d 200 adalah 3 kamar mandi, dan dari data diatas hanya ada 2 kamar mandi yang tersedia dimana salah satunya mengalami kerusakan berat. Hal ini berarti pada PT Onic Sinar Sanjaya mempunya lingkungan kerja fisik yang kurang baik..

Menurut Yuslinda. Y, (2023:202) Stres Kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi suasana hati, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Berdasarkan hasil kuisisioner pra-survey yang dibagikan kepada karyawan PT Onic Sinar Sanjaya Jakarta Barat, diperoleh informasi bahwa meningkatnya Tingkat Stres Kerja meningkat yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Fenomena diatas diperkuat melalui pra survey dengan membagikan kuisisioner kepada karyawan PT Onic Sinar Sanjaya Jakarta Barat, maka peneliti melakukan pembagian kuisisioner pra survey kepada 50 karyawan dengan hasil sebagai berikut

Table 1.3
Pra - Survey Stres Kerja

No	Pernyataan	Y (setuju)		Tidak (tidak Setuju)	
		F	%	F	%
1	Kelebihan beban kerja pada karyawan sangat membuat karyawan meningkat stres kerja	40	80%	10	20%
2	Waktu jam kerja yang over membuat tingkat stres kerja meningkat	45	90%	5	10%
3	Peran pemimpin di suatu team sangat berpengaruh dalam cara kerjanya bawahan	35	70%	15	30%
Rata – Rata			80%		2%
Jumlah Responden = 50 Responden Wanita = 20 Pria = 30					

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Pada Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden “Setuju” terhadap pernyataan sesuai dengan indikator Tingkat stress kerja karyawan sesuai dengan yang dirasakan oleh responden. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan PT Onic Sinar Sanjaya Jakarta Barat memiliki Tingkat stress kerja yang cukup tinggi. Tingkat stress kerja yang cukup tinggi ini tentu mempengaruhi kerjanya karyawan, jika tidak diatasi akan berdampak buruk pada produktivitas perusahaan.

Secara keseluruhan hasil dari data diatas ini dapat diketahui bahwa terdapat berbagai aspek seperti lingkungan kerja dan stress kerja yang membuat Kinerja Karyawan menurun. Hal ini tentu mempengaruhi produktifitas perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. Akan tetapi, walaupun mereka menghadapi berbagai tekanan yang menyebabkan stress kerja karyawan tetap bertahan. Hal ini dapat terjadi karena memiliki komitmen organisasional yang sangat tinggi, karyawan ingin terus bekerja dan menjadi anggota atau bagian dari perusahaan.

II. METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakann dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono (2020:16) adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian dengan pendekatamn kuantitatif menekankan pada analisis

data numerik (angka) kemudian dianalisis menggunakan metode statistic yang sesuai. Penelitian Deskriptif Menurut Sugiyono (2021:147) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Onic Sinar Sanjaya dengan jumlah Karyawan 155 orang.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar – benar representative (dapat mewakili). Dalam penelitian ini sampel yang diambil dari karyawan PT Onic Sinar Sanjaya yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 61 orang. Jumlah tersebut di dapat dengan menggunakan perhitungan menggunakan rumus Slovin.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variable. Menurut Sugiyono (2020:296) jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel satu dengan variabel lain:

Tabel 1.4
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.398	4.200		5.571	.000
	Lingkungan Kerja	.406	.078	.559	5.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 25 Data diolah

Dari persamaan diatas diketahui nilai konstanta sebesar 23.398 artinya apabila Lingkungan Kerja itu sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sama sebesar 23.398. Setelah itu koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,406 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,406

Tabel 1.5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Stress Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.500	4.968		7.145	.000
	Stres kerja	.216	.111	.245	1.938	.057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 25 Data diolah

Dari persamaan diatas diketahui nilai konstanta sebesar 35.500 artinya apabila Lingkungan Kerja itu sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sama sebesar 35.500. Setelah itu koefisien Stres Kerja sebesar 0,216 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan Stress Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,216.

B. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.6
Hasil Uji Analisis Linear Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.915	5.501		3.257	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.388	.078	.535	4.952	.000
	STRES KERJA	.145	.095	.164	1.520	.134

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS Versi 25 Data diolah

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel 4.22 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 17.915 + 0,388 X1 + 0,145 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 17.915 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dianggap konstanta maka hasil Kinerja Karyawan adalah 17.915.
- b. Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,388 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,388. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Lingkungan Kerja maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.
- c. Variabel Stres Kerja sebesar 0,145 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Stres Kerja mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,145. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Stres kerja maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.

C. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi. Jadi, koefisien korelasi dapat digunakan untuk mengukur atau mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.7
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber : Output SPSS Versi 25 Data diolah			

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi pada tabel 1.7 di atas, nilai koefisien korelasi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,596. Hal ini mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena berada di titik antara 0,40 sampai 0,596.

Tabel 1.8
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Stres kerja	Kinerja Karyawan
Stres kerja	Pearson Correlation	1	.245
	Sig. (2-tailed)		.057
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.245	1
	Sig. (2-tailed)	.057	
	N	61	61

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi pada tabel 1.8 diatas, nilai koefisien korelasi Stres Kerja (X2) sebesar 0,245. Hal ini mengandung arti bahwa Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh rendah terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena berada di titik antara 0,20 sampai 0,399.

Tabel 1.9
Hasil Uji Analisis Koefisien Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1)
dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.582 ^a	.339	.316	2.556	.339	14.886	2	58	.000

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber : Output SPSS Versi 25 Data diolah

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi pada tabel 1.9 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,582. Hal ini mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) mempunyai Hubungan yang Sedang terhadap Kinerja karyawan (Y) karena berada di titik antara 0,40 sampai 0,582.

D. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

Tabel 1.10
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.316	2.556

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber : Output SPSS Versi 25 Data diolah

Berdasarkan pada tabel 1.10 diatas diperoleh koefisien determinasi R Square (R²) = 0,339 maka KD = R² x 100% = 0,339 x 100% = 33,90%, jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh sebesar 33,90% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 66,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun regresi linear berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel

bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Apabila Ho diterima maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila Ho ditolak maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.11
Hasil Uji (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.398	4.200		5.571	.000
	Lingkungan Kerja	.406	.078	.559	5.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Output SPSS Versi 25 Data diolah

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji T pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah berikut :

Berdasarkan tabel 1.11 diatas, dapat diketahui thitung Lingkungan Kerja (X1) sebesar 5,183. Karena nilai $t_{hitung} 5,183 \geq t_{tabel} 2,002$, maka dengan ini disimpulkan bahwa Ha diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.12
Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.500	4.968		7.145	.000
	Stres kerja	.216	.111	.245	1.938	.057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Output SPSS Versi 25 Data diolah

Berdasarkan tabel 1.12 diatas, dapat diketahui nilai thitung variabel Stres Kerja (X2) sebesar 1,938. Karena nilai thitung $1,938 \leq$ ttabel 2,002, maka dengan ini disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

F. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan uji statistik F (Uji Simultan). Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikansi, maka digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika Nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, : berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.
2. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, : berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya F tabel di cari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh $(61-2-1) = 58$, jadi F tabel = 2,760

Tabel 1.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.498	2	97.249	14.886	.000 ^b
	Residual	378.912	58	6.533		
	Total	573.410	60			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA						
Sumber : Output SPSS Versi 25 Data diolah						

Berdasarkan tabel 1.13 diatas dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (simultan) X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 14.886 \geq F_{tabel} 2,760$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN

Diperoleh persamaan $Y = 23.398 + 0,406 X1$ dengan Nilai koefisien determinasi R square (R^2) = 0,313 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,313 \times 100\% = 31,30\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 31,30% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 68,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Lingkungan Kerja ($X1$) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 5,183 \geq t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$.

Diperoleh persamaan $Y = 35.500 + 0,216 X2$ Dengan nilai koefisien determinasi R square (R^2) = 0,060 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,060 \times 100\% = 6,00\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh sebesar 6,00% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 94,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Stres Kerja ($X2$) secara parsial Tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 1,938 \leq t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,057 \leq 0,05$.

Diperoleh persamaan $Y = 17.915 + 0,388X1 + 0,145X2$ dengan nilai koefisien determinasi R square (R^2) = 0.313 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0.313 \times 100\% = 31.30\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh sebesar 31.30% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 68,70% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara simultan variabel Lingkungan kerja ($X1$) dan Stres Kerja ($X2$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 14.886 \geq F_{tabel} 2.760$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahmel Iroros Dewi, P. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT J&T Express CP Kostrad Raya Jakarta Selatan.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Edisi Revisi.
- Budiarti Isnari, S. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hade Dinamis Sejahtera.
- Budiasa, I. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas : CV. Pena Persada.
- Chabibi, I. L. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Penerbit LPPM.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong. *Jurnal Ilmiah*, 240-247.

- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre - Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1-6.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. MODERNLAND REALTY, TBK). *Juenal Mananjemen Sumber Daya Manusia*, 49-61.
- Elburdah, R. P., & Amalia, E. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Indo Bersama. *jurnal ilmiah akutansi dan keuangan*.
- Firmansyah, R., & Asmalah, L. (2025). Pengaruh Pelayanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Satuan Pengaman Di PT. Garda Mitra Nasional Di Area Kota Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 4838-4856.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Fundamentals Of Management 10th edition*. Cengage Learning.
- Gusti Yuli Asih, H. W. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Pres.
- Hasibuan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Quadrant.
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan*.
- Judge, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi edisi 16 (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Junaedi, & Dinantara, M. D. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup di Serpong. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- M.Hasibuan. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 31). Jakarta: Bumi Akasara.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Reamaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offside.
- Mathis, R. L. (2019). Human Resource Management. In D. Angelica, *Manajemen Sumber daya manausia edisi (Edisi ke-10)* (p. 552). Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, W. W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Nitisemito, E. A. (2020). *Manajemen Personalialia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Haza Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3.

- P, M. H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Kuningan. *Sumber Daya Manusia STEI Repository*, 21.
- Prasetyo, B. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. *Jurnal Manajemen*, 578.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan Dari Teori ke Pabrik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Rahmawati, A. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Repository Unsil*, 8.
- S, H. W. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Sadikin, A. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: K;Media.
- Sinaga, O. S. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Mirai Management, Volume 9, Issue 1*, 5.
- Siregar, E. (2021). *Pengantar Manajemen*.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-3, Edisi ke-3)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economia*, 2.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akutansi. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mentari Persada*, 117-123.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group.
- Tundung Subali Patma, M. M. (2020). *Pengantar Manajemen*. Polinema Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wijayanti, R. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: CV Sains Indonesia.
- Yakin, I. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya manusia*. CV Aksara Global Akademia.
- Yuslinda, Y, H. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Unsur Pimpinan di Lingkungan Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akutansi Keuangan dan Bisnis*, 202-212.