

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELTA HASRAT ANUGRAH TANGERANG

Amirudin^{1*}, Ade Yusuf²
Universitas Pamulang^{1,2}
Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat*
amirudin.map7@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment and work stress on employee performance at PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang. The method used in this study is a quantitative approach. Data analysis techniques used statistical methods, including data instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test). Based on the results of the data analysis, it was concluded that: (1) The work environment does not significantly affect employee performance, with a calculated t-value < table t-value ($0.766 < 2.00247$) and a significance value of 0.447. (2) Work Stress has a positive and significant effect on employee performance with a T-value > T-table ($4.366 > 2.00247$) and a significance level of 0.000. (3) Simultaneously, the variables of work environment and work stress influence employee performance, with the F-test results showing $F_{count} > F_{table}$ ($22.416 > 3.16$) and a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Work Stress, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Edison et al., (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasibuan.S.P. dalam Usman dkk, (2021) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Robbins and Judge (2015), mengungkapkan bahwa stres diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginannya dan dimana luaran dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting dan tidak pasti.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga mencapai suatu hasil yang optimal. Menurut Sunyoto dalam Oktariansyah (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai sebagainya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika diantara lingkungan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Seperti lingkungan kerja yang ada pada PT. Delta Hasrat Anugrah yang dirasa belum baik dibuktikan dengan data lingkungan kerja yang diperoleh pada tahun 2021 yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Lingkungan Kerja PT. Delta Hasrat Anugrah Tahun 2024

No.	Lingkungan Kerja	Keterangan
1	Tata Ruangan	Ruangan sempit
2	Penerangan	Kualitas lampu kurang memadai
3	Suhu Udara	Banyak lalu lalang mobil dan motor
4	Kebersihan	Kebersihan kurang terjaga karena dekat dengan jalan
5	Fasilitas AC	Kurang berfungsi dengan baik

Sumber: PT. Delta Hasrat Anugrah, 2025

Dari data tabel di atas pada indikator lingkungan kerja point 1 tata ruangan dengan keterangan ; ruangan sempit, point 2 penerangan dengan keterangan ; kualitas lampu kurang memadai, point 3 suhu udara dengan keterangan ; banyak lalu lalang mobil dan motor, point 4 kebersihan dengan keterangan ; kebersihan kurang terjaga karena dekat dengan jalan, point 5 fasilitas AC dengan berfungsi dengan baik.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja karyawan. Dilihat dari lingkungan kerja nya yang kurang baik maka karyawan pun bisa stres, hal itu dibuktikan dari adanya beberapa karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut karena kondisi kerja nya yang tidak baik membuat karyawan tidak nyaman pada saat bekerja. Yang dapat dilihat melalui data komparasi jumlah karyawan PT. Delta Hasrat Anugrah yang ada di tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Komparasi Jumlah Karyawan PT Delta Hasrat Anugrah

Karyawan	2022	2023	2024
	63	57	60

Sumber: PT. Delta Hasrat Anugrah, 2025

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Stres juga dapat mempengaruhi kualitas karyawan dalam bekerja yang mempengaruhi kinerja nya. Berikut adalah aspek penilaian kinerja karyawan PT. Delta Hasrat Anugrah:

Tabel 3. Data Kinerja Karyawan Tahun 2024

No.	Aspek Penilaian Kerja	%
1	Pelaksanaan Tugas	20%
2	Tanggung Jawab	25%
3	Kuantitas	35%
4	Kualitas	20%
	Presentase	100%

Sumber: PT. Delta Hasrat Anugrah, 2025

Dari data tabel di atas pada indikator point ke 1 data pelaksanaan tugas sebesar 20%, point ke 2 tanggung jawab dengan tanggung jawab sebesar 25%, point ke 3 kuantitas dengan sebesar 35%, point ke 4 kualitas dengan nilai sebesar 20%, dari data tersebut kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah belum maksimal.

Dari data di atas, ada baiknya jika perusahaan bisa menyeimbangkan antara lingkungan kerja dengan fasilitas di ruangan itu sendiri, dan juga dapat memahami kondisi karyawan dalam pembagian tugas yang diberikan agar tidak menyebabkan stres kerja untuk melancarkan proses operasi dan mendapatkan hasil kerja karyawan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan PT. Delta Hasrat Anugrah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan elektronik yang didirikan pada tahun 2010. Perusahaan tersebut sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan pekerjaan pun dapat diselesaikan

dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Delta Hasrat Anugrah.

METODE

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut: “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan”

Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Menurut Sugiyono (2018) Populasi merupakan suatu area generalisasi yang dikelompokkan berdasarkan subjek dan objek yang jumlah dan karakteristiknya ditentukan oleh para peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini, populasi yang menjadi subjek penelitian yaitu karyawan PT. Delta Hasrat Anugrah Rukan Coloseum 39 Green Lake City, Tangerang, yang berjumlah keseluruhan 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang

disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang. Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan dalam halaman lampiran.

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Berdasarkan penelitian yang diperoleh terdapat jumlah sampel $n = 60$ dan besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung $n - 2$ maka, $60 - 2 = 58$ dan $\alpha = 0,05$ yang didapat dari $R_{tabel} = 0,05$ didapat $R_{tabel} = 0,2542$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,598	0,2542	Valid
	X2.2	0,625		Valid
	X2.3	0,662		Valid
	X2.4	0,467		Valid
	X2.5	0,705		Valid
	X2.6	0,707		Valid
	X2.7	0,725		Valid
	X2.8	0,748		Valid
	X2.9	0,731		Valid
	X2.10	0,733		Valid

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan dari tabel diatas, variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh data nilai lebih besar dari R_{tabel} yaitu 0,2542, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja	X2.1	0,644	0,2542	Valid
	X2.2	0,609		Valid

X2.3	0,792	Valid
X2.4	0,760	Valid
X2.5	0,399	Valid
X2.6	0,682	Valid
X2.7	0,699	Valid
X2.8	0,707	Valid
X2.9	0,708	Valid
X2.10	0,726	Valid

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan dari tabel diatas, variabel stres kerja (X2) diperoleh data nilai lebih besar dari R_{tabel} yaitu 0,2542, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	R_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,752	0,2542	Valid
	Y.2	0,736		Valid
	Y.3	0,720		Valid
	Y.4	0,678		Valid
	Y.5	0,562		Valid
	Y.6	0,743		Valid
	Y.7	0,778		Valid
	Y.8	0,677		Valid
	Y.9	0,748		Valid
	Y.10	0,794		Valid

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan dari tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh data nilai lebih besar dari R_{tabel} yaitu 0,2542, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Sujarweni (2019) uji reliabilitas merupakan dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22 yang mana hasilnya sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 7. di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,847, sehingga dapat dikatakan “reliabel”.

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel stres kerja (X2) mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,849, sehingga dapat dikatakan “reliabel”.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,893, sehingga dapat dikatakan “reliabel”.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki *Coefficient Alpha* lebih besar dari *Cronbach Alpha* 0,600.

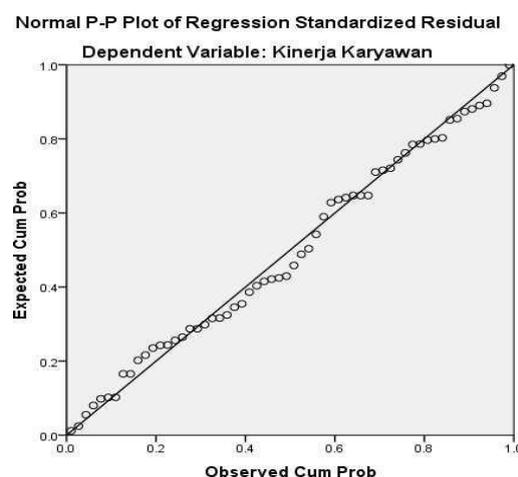
Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak tidaknya data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat signifikan $\alpha > 0,05$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:



Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Gambar 2. P.P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Adapun hasil uji menggunakan SPSS versi 22 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,534	1,874
Stres Kerja (X2)	0,534	1,874

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada table di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja sebesar 0,534 dan stres kerja 0,534, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 1,874, dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson*. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi autokorelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $d < d_L$ atau $d > 4 - d_L$ maka terdapat autokorelasi.
- 2) Jika $d_U < d < 4 - d_U$ maka tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika $d_L < d < d_U$ atau $4 - d_U < d < 4 - d_L$ maka tidak ada kesimpulan.

Adapun hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Pengujian Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.440	.421	3.680	1.696

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui nilai *Durbin-Watson* (d) adalah 1,696. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 12. Hasil Perbandingan Durbin-Watson

d	dL	dU	4-dL	4-dU
1,696	1,5485	1,6162	2,4515	2,3838

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil perbandingan *Durbin-Watson* di atas diperoleh nilai d sebesar 1,696, nilai dL 1,5485, nilai dU sebesar 1,6162, nilai 4-dL sebesar 2,4515, dan nilai 4-dU sebesar 2,3838. Dimana bahwa hasil tersebut menunjukkan $dU < d < 4-dU$ yang berarti tidak ada autokorelasi, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 13. Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.420	4.743		4.727	.000
	Lingkungan Kerja	.485	.109	.506	4.463	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis,2025

Dari output di atas dapat disimpulkan :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,420 + 0,485X$$

Dari tabel di atas, konstanta sebesar 22,420 artinya jika lingkungan kerja (X1), nilainya 0 maka kinerja karyawan (Y) nilainya 22,420. Nilai koefisien beta lingkungan kerja (X1) sebesar 0,485 artinya jika lingkungan kerja (X1) kerja mengalami penurunan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,485 satuan. Sebaliknya peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,485 satuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah positif.

Tabel 12. Regresi Linear Sederhana Stres Kerja (X2)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.355	3.343		6.387	.000
	Stres Kerja	.565	.085	.659	6.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Dari output di atas dapat disimpulkan :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,355 + 0,565X$$

Dari tabel di atas, konstanta sebesar 21,355 artinya jika stres kerja (X2), nilainya 0 maka kinerja karyawan (Y) nilainya 21,355. Nilai koefisien beta stres kerja (X2) sebesar 0,565 artinya jika stress kerja (X1) mengalami penurunan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,565 satuan. Sebaliknya peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja (X2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,565 satuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.412	4.207		4.614	.000
	Lingkungan Kerja	.100	.130	.104	.766	.447
	Stres Kerja	.504	.116	.588	4.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 19,412 + 0,100X_1 + 0,504X_2$$

Dari persamaan di atas mempunyai arti sebagai berikut :

Nilai a 19,412 artinya kinerja karyawan tanpa lingkungan kerja dan stress kerja sudah ada sebesar 19,412. Nilai b1 = sebesar 0,100, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja_Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.659*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.659*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien

korelasi sebesar 0,659 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Stres 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	.664 ^a	.440	.421	3.680	.440	22.416	2	57	.000

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

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,664 dimana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799, artinya variabel lingkungan kerja dan stress kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas bisa menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi

Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Determinasi antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.440	.421	3.680

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

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi adalah 0,421 atau 42,1% yang artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Dilakukan dengan

membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan probabilitas signifikansi dengan tingkat kesalahan. Nilai t tabel dengan $df = n-k-1 = 60-2-1 = 57$ dan tingkat kesalahan 5% adalah $t_{tabel} = 2.00247$.

Tabel 17. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.412	4.207		4.614	.000
Lingkungan Kerja	.100	.130	.104	.766	.447
Stres Kerja	.504	.116	.588	4.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

1. Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS. 22 diperoleh nilai thitung 0,766. Dengan rumus $df = n-k-1$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (K) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikansi 0,05 jadi $df = 60-2-1 = 57$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.00247.

2. Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS. 22 diperoleh nilai thitung 4,366. Dengan rumus $df = n-k-1$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (K) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikansi 0,05 jadi $df = 60-2-1 = 57$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.00247.

Uji F (Simultan)

Tabel 18. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.047	2	303.524	22.416	.000 ^b
	Residual	771.803	57	13.540		
	Total	1378.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Sujarweni (2019) menjelaskan bahwa signifikansi model regresi secara

simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka dapat dikatakan suatu variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 22,416 sedangkan t_{tabel} sebesar 3,16 dan secara simultan signifikan adalah 0,000^b. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang diperoleh untuk melihat derajat $df_1 = k-1$ ($3-1$) = 2 dan $df_2 = n-k$ ($60-3$) = 57.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 60 dari sampel yang sudah ditentukan PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang. Berdasarkan pada data permasalahan dengan menggunakan model regresi linear maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji statistik t (parsial) hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang rendah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 0,766 < dari t_{tabel} 2.00247 dan nilai signifikansi sebesar 0,447 > 0,05. Dari hasil pengujian tersebut, diketahui bahwa secara parsial dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji statistik t (parsial) hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 4,366 > dari t_{tabel} 2.00247 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil pengujian tersebut, diketahui bahwa secara parsial dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji statistik f (simultan) hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji f sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f_{hitung} sebesar 22,416 > f_{tabel} 3,16. Dari hasil diketahui bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pernyataan no. 9 pada variabel lingkungan kerja yang berbunyi “fasilitas AC yang berfungsi kurang baik sehingga membuat karyawan nyaman saat bekerja” yang paling sedikit dijawab oleh responden, maka saran bagi perusahaan sebaiknya perusahaan harus meningkatkan mutu pelayanan terhadap karyawan. Karena untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik seharusnya diimbangi dengan pemenuhan fasilitas kerja yang baik pula. Contohnya yaitu tersedianya AC yang berfungsi dengan baik.
2. Berdasarkan pernyataan no. 2 pada variabel stres kerja yang berbunyi “saya tidak, merasa keberatan saat harus bekerja di luar jam kantor” yang paling sedikit dijawab oleh responden. Maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pengaturan jam kerja agar karyawan tidak harus bekerja di luar jam kantor jika tidak terlalu mendesak, sehingga tidak mengganggu waktu karyawan untuk istirahat.
3. Berdasarkan pernyataan no. 8 pada variabel kinerja karyawan yang berbunyi “pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada karyawan saat bekerja” yang paling sedikit dijawab oleh responden. Sebaiknya pihak perusahaan dapat melakukan pengawasan yang lebih ketat lagi agar karyawan dapat disiplin pada saat bekerja di waktu jam kerja

REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, & Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heruwanto Joni, Retno Wahyuningsih, Rasipan Rasipan, dan Ergo Nurpatria. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 17(1), 73-77.
- Oktariansyah. 2020. Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuwasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020 (164-178)
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta. Salemba Empat
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *PENGANTAR AKUNTANSI 2*. Yogyakarta: PT PUSTAKA BARU.
- Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 18-33.