



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Burger Indonesia Jakarta Selatan

Muchamad Rizki Bastian ^{1*}, Suwanto ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: rizkibastian85@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Work Environment, Work Stress, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance at PT Sari Burger Indonesia, South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 52 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 25.7% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(4.159 > 1.676)$. Work stress has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 61.7% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(8.974 > 1.676)$. The correlation coefficient value obtained was 0.792, where this value was in the interval 0.600 to 0.799, meaning that the Work Environment and Work Stress variables had a strong level of relationship to employee performance. Work Environment and Work Stress simultaneously have the opposite effect between one variable and another obtained by the regression equation $Y = 11.832 + 0.088 X_1 + 0.610 X_2$. The coefficient of determination value is 62.8%, while the remaining 37.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $>$ F table or $(41.272 > 3.190)$.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Stres kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sari burger Indonesia Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 25,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(4,159 > 1,676)$. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,974 > 1,676)$. diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,792, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel Lingkungan Kerja dan Stres kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh berlawanan antara satu variabel dengan variabel lainnya diperoleh dengan persamaan regresi $Y = 11,832 + 0,088 X_1 + 0,610 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,8% % sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(41,272 > 3,190)$.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kualitas dan kemampuan karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menghadapi tuntutan zaman yang terus berkembang. Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan, karena mereka memiliki bakat, keterampilan, serta kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika kinerja karyawan tidak optimal, maka hal tersebut dapat menghambat kemajuan perusahaan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, dan ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelola SDM agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai biaya atau modal, tetapi juga sebagai bagian yang dapat meningkatkan daya saing dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan baik agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka. Dalam konteks perusahaan, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah bagaimana karyawan dapat menjaga kondisi lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan mereka dalam bekerja. Hal ini tidak hanya mempengaruhi kenyamanan karyawan, tetapi juga kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

PT Sari Burger Indonesia, yang lebih dikenal dengan nama Burger King, adalah perusahaan yang bergerak dalam industri makanan cepat saji. Sebagai perusahaan yang berfokus pada pelayanan kepada pelanggan, kualitas pelayanan menjadi faktor utama yang harus dijaga. Selain kualitas produk yang dijual, kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja juga menjadi hal yang sangat penting agar pelanggan merasa nyaman saat berada di restoran. Para karyawan pun diharapkan dapat bekerja dengan nyaman dalam lingkungan yang bersih dan teratur. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar para karyawan dapat berfokus pada tugas mereka tanpa terganggu oleh faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Seiring dengan perkembangan teknologi, pemasaran dalam industri makanan juga semakin berkembang, dengan banyak pelaku usaha yang memanfaatkan platform online untuk menjangkau pelanggan. Hal ini berdampak pada karyawan yang harus lebih cekatan dan fokus dalam menyiapkan pesanan setiap pembeli. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana cara membagi tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, serta membangun komunikasi yang baik antara mereka. Pengelolaan waktu dan beban kerja yang efektif sangat penting agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar tanpa menimbulkan stres kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meminimalkan stres agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah manajemen yang baik. Manajemen dalam konteks ini mencakup pengorganisasian, pengawasan, serta pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Organisasi yang baik dapat mengatur SDM agar dapat bekerja dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya, seringkali terdapat kendala yang menghambat kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidakseimbangan beban kerja, serta konflik antara sesama karyawan atau antara atasan dan bawahan. Sebagai pemimpin, manajer harus mampu mengidentifikasi masalah ini dan mencari solusi yang tepat agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Mardiana (2015), lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman bagi karyawan dan

memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Supomo (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi keputusan strategis perusahaan. Asriel (2016) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup berbagai aspek, seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi udara, serta hubungan antara sesama karyawan dan atasan. Semua faktor ini saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Namun, berdasarkan hasil observasi di PT Sari Burger Indonesia, terdapat beberapa faktor yang perlu diperbaiki dalam lingkungan kerja mereka. Misalnya, penerangan di beberapa area kerja masih kurang memadai, kebersihan lingkungan tidak selalu terjaga, dan ventilasi udara yang buruk di beberapa ruang kerja. Selain itu, kurangnya pengawasan terhadap keamanan dan ketidakseimbangan dalam hubungan antara atasan dan bawahan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan. Semua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpotensi menambah tingkat stres di tempat kerja.

Stres kerja juga menjadi masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Stres kerja dapat terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, atau hubungan yang tidak harmonis antara karyawan dan manajemen. Menurut Sondang P. Siagian (2016), stres adalah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu hubungan antar karyawan dan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Begitu juga menurut Siagian (2015), stres kerja dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi penyebab stres kerja dan mencari cara untuk mengurangi dampaknya.

Observasi yang dilakukan di PT Sari Burger Indonesia menunjukkan bahwa stres kerja di perusahaan ini cukup tinggi, terutama terkait dengan beban kerja yang berat, target yang tinggi, serta kurangnya komunikasi yang baik antar sesama karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengelola stres dengan baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memperbaiki komunikasi antar karyawan, mengatur pembagian tugas yang lebih seimbang, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif.

Selain itu, pengelolaan stres yang efektif juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berdasarkan data yang ada, PT Sari Burger Indonesia mengalami penurunan pencapaian kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir, yaitu dari 85% pada tahun 2021 menjadi 75% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan stres kerja dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Dengan demikian, terdapat beberapa gap penelitian yang perlu diperhatikan, antara lain: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Meskipun lingkungan kerja yang kondusif sudah diakui memiliki pengaruh terhadap kinerja, masih banyak perusahaan yang belum optimal dalam menciptakan kondisi lingkungan yang mendukung kinerja karyawan. Pengelolaan stres kerja: Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja dan bagaimana cara terbaik untuk mengelolanya dalam konteks industri makanan cepat saji. Keterkaitan antara komunikasi dan kinerja karyawan: Komunikasi yang buruk antar karyawan dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Penelitian lebih lanjut dapat menggali bagaimana komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan meminimalkan konflik di tempat kerja. Mengatasi masalah-masalah ini akan membantu perusahaan menciptakan lingkungan yang lebih baik, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

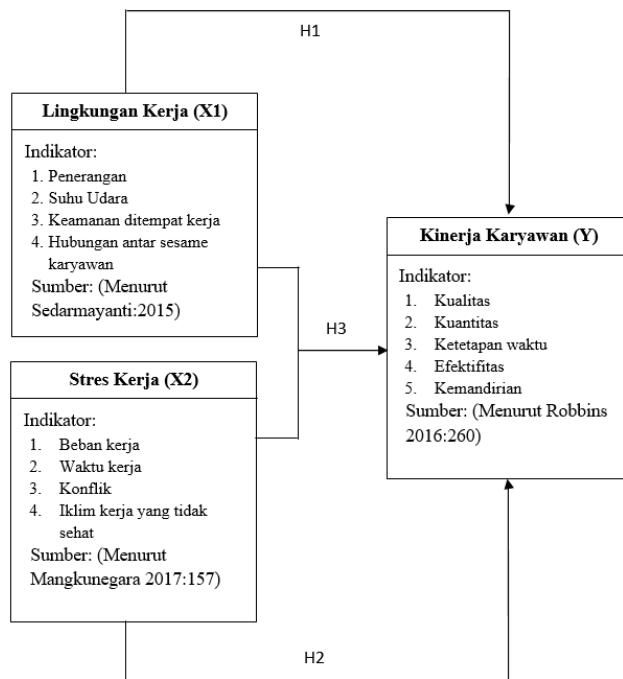
Menurut Mardiana (2015, hal. 47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kegiatan sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.(Sapriyanto, 2023). Sedangkan Menurut Supomo (2018, Hal. 18) Lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal yang mempengaruhi yang menuntun ke arah kesempatan dan ancaman-ancaman pada kehidupan dalam perkembangan perusahaan, dan lingkungan secara relevan mempengaruhi terhadap proses operasi keputusan strategis.(Jopanda, 2019). Sedangkan menurut Asriel (2016, Hal. 52) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal. Dengan karyawan merasa nyaman dengan lingkunga kerja yang baik akan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan memberikan rasanya nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja karyawan.

Stres Kerja

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Afandi (2018, hal. 173) Stres kerja adalah suatu pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Novianti, 2022). Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017, hal. 157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan(Daenuri & Pitri, 2020). Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Siagian (2015, Hal. 300) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.(Sari, 2022). Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.(Sari, 2022). Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Sari, 2022). Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Sari, 2022).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Burger Indonesia Jakarta Selatan
- H2: Terdapat pengaruh Stres kerja (X2) Terhadap kinerja Karyawan PT Sari Burger Indonesia Jakarta Selatan.
- H3: Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Stres kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Burger Indonesia Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:8). Metode penelitian kuantitatif bertolak dari studi pendahuluan pada obyek yang diteliti (preliminary study) melalui fakta-fakta empiris dengan terlebih dahulu membaca berbagai referensi atau teori. Penelitian deskriptif lebih memperhatikan dalam mendapatkan sampel populasi yang representatif dalam penelitian dan teknik atau prosedur pengumpulan data yang lebih tepat dengan pernyataan masalah lebih jelas (Iskandar, 2016). Teknik penelitian yang digunakan yaitu teknik survey penelitian yang menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk mengkaji fenomena yang diamati. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sari Burger Indonesia Cabang rancho Jakarta Selatan yang berjumlah 52 orang. Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengumpulan data kuisioner dengan membagikan pada PT Sari Burger Indonesia cabang Rancho Jakarta Selatan untuk diisi dengan keadaan sebenarnya. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan

ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	24.426	3.314		7.371	.000
Lingkungan Kerja	.367	.088	.507	4.159	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,426 + 0,367 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 24,426 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 24,426 poin. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 0,367 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,367 poin.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	13.032	2.810		4.637	.000
Stres Kerja	.665	.074	.785	8.974	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,032 + 0,665$ Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13,032 diartikan bahwa jika variabel Stres kerja(X2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,032 poin. Nilai koefisien regresi Stres kerja sebesar 0,665 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Stres kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,665 poin

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	11.832	2.979		3.972	.000
Lingkungan kerja(X1)	.088	.075	.122	1.179	.244
Stres kerja(X2)	.610	.087	.720	6.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : olah data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,832 + 0,088 X_1 + 0,610 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,832 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,832 poin.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,088 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,088 poin.
- Nilai koefisien regresi Stres kerja sebesar 0,610 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Stres kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,610 poin.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		x1	y
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.507**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,507 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		X2	y
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Table 6. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.612	2.378
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas , diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,792, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel Lingkungan kerja dan Stres kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan.

Table 7. Hasil uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Lingkungan Kerja	.507 ^a	.257	.242	3.324
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,257. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,7 %. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 25,7 %) = 74,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Stres Kerja	.785 ^a	.617	.609	2.387
a. Predictors: (Constant), Stres kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,617. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,7% . dan sisanya sebesar (100 – 61,7%) = 38,3%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Table 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.612	2.378
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), lingkungan kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,628 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar (100-62,8%) = 37,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Table 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) X1 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.426	3.314	7.371	.000
	Lingkungan kerja	.367	.088		
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,159 > 1,676)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Table 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.032	2.810		4.637	.000
Stres kerja	.665	.074	.785	8.974	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,974 > 1,676)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Table 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	466.669	2	233.334	41.272
	Residual	277.023	49	5.654	
	Total	743.692	51		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41,272 > 3,190)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24,426 + 0,367 X_1$, Nilai Koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,507 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,257 atau sebesar 25,7%. Sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,159 > 1,993)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mauledy ahmad (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. CASSIA COOP Sungai Penuh dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,4% $(0,464 \times 100\%)$ terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,032 + 0,665X2$ nilai Koefisien Korelasi diperoleh sebesar 0,785 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat . Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,617 atau 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis dipeoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,974 > 1,993)$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yosa Valendra (2019) Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Provinsi kepulauan Bangka Belitung. dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar Karena t hitung = 6.581 $> t$ table = 1.994 maka H_0 diterima, berarti pengaruh stress kerja terhadap kinerja signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,832 + 0,088 X1 + 0,610 X2$. Nilai Koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,792 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,8% dan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh Nilai F hitung $> F$ tabel $(41,272 > 2,730)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Pasek Suryawan(2020) dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Peninsula bay Resort .dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Analisis Korelasi Berganda diperoleh nilai R Korelasi 0,781 berada pada interval koefisien 0,60 sampai 0,79, ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi sedang (0,507). Koefisien determinasi sebesar 25,7% menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil uji hipotesis (t hitung $> t$ tabel) mendukung bahwa lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 61,7% menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis (t hitung $> t$ tabel) mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi kuat (0,792). Koefisien determinasi sebesar 62,8% menunjukkan bahwa kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja memberikan pengaruh negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Uji hipotesis (t hitung $> t$ tabel) menunjukkan pengaruh signifikan dari kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep & Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing..
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 377-385.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Arikunto. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriel, A. S. Armiati, Frista, L. (2016). Manajemen Kantor. Jakarta : Kencana
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 2915-2935.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.). Universitas Diponegoro: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mardiana. 2015. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media. Yogyakarta
- Purwanza dkk., S. W. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In News.Ge (Issue March).
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Sandi Martha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi graha canti semawangsanur (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sondang P. Siagian 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabe

- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *VALUES*, 1(3).
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514-526.
- Wahjono, S. I., Ningrum, A. R., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk di Sidoarjo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 255-264.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240