

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MOMENTA AGRIKULTURA TANGERANG SELATAN

Virni Andita Meilania¹, Ibnu Sina²

¹Universitas Pamulang

²Universitas Pamulang

¹Virniandita90@gmail.com, ²ibnu.sina@unpam.ac.id

Info Kata kunci:

Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Momena Agrikultura Tangerang Selatan. Baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 91 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-4,867 > 1,987)$. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,903 > 1,987)$. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,145 + - 0,137X_1 + 0,486X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,580 > 2,710)$.

Keywords :

Work Stress; Work Environment; Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at PT Momena Agriculture South Tangerang. either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 91 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that work stress has a negative significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 21.0% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(-4.867 > 1.987)$. The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 41.2% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.903 > 1.987)$. Work stress and work environment simultaneously have a positive significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 25.145 + - 0.137X_1 + 0.486X_2$. The coefficient of determination is 52.5% while the remaining 47.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(48.580 > 2.710)$.



©2024 Penulis. Diterbitkan oleh Rasional Filosofia Logika Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan semakin ketat dan perubahan yang sangat cepat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, Perusahaan harus mampu mengolah sumber daya manusia yang di miliknya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan memiliki peran penting untuk mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama. Karyawan yang bekerja di perusahaan ditujukan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan masing-masing. Untuk mencapai tujuan ini para karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

PT Momenta Agrikultura adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian dengan merk dagang Amazing farm sayuran yang menggunakan *Green House* secara komersial dengan teknologi Aeroponik pertama di Indonesia. Semangat dari pemilik terhadap sayuran sehat dan *fresh* telah mendorong pertumbuhan perusahaan, menjadikan Amazing Farm sebagai pelopor dan salah satu perusahaan penanaman terbesar di Indonesia.

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2016:108) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai”. Efendi (2016:303) mengungkapkan bahwa “Stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”.

David dan Newstrom mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang Sementara, Robbins mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (2017:368)

Suatu perusahaan dalam menjalankan perusahaannya tidak terlepas dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan atau kegagalan sebuah operasional perusahaan.

lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pekerjanya, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan akan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga mempengaruhi emosional karyawannya, jika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka dia akan mampu menggunakan waktu kerjanya dengan efisien.

Menurut Hartanto (2016:74) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Kinerja Karyawan Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Tabel 1
Stres Kerja PT Momenta Agrikultura 2019 – 2021

No	Indikator	Permasalahan
1	Kondisi Pekerjaan	Kondisi kerja yang buruk penyebab karyawan mudah sakit, mudah stres, dan sulit berkomunikasi
2	Stres Karena Peran	<i>Terget</i> yang melebihi kapasitas karyawan
3	Faktor Interpersonal	Kondisi pekerjaan yang menjadi suatu tantangan atau tidak menarik lagi bagi karyawan
4	Perkembangan Karir	Rasa tidak puas kerja dapat menyebabkan menurunnya prestasi
5	Struktur Organisasi	Pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya dapat menyebabkan keselamatan karyawan

Sumber : PT Momenta Agrikultura (2019-2021)

Dari data di atas permasalahan stres kerja bahwa kondisi kerja yang buruk menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres dan sulit berkonsentrasi di PT Momenta Agrikultur. Dan karyawan menyatakan perusahaan memberikan target pekerjaan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya dapat berisiko keselamatan karyawan. Lalu menyebabkan ada munculnya ketidakpuasan kerja serta menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT Momenta Agrikultura. Kondisi yang digambarkan pada hasil di tabel 1 menunjukkan adanya indikasi karyawan mengalami stres kerja.

Teori ini sejalan dengan David dan Newstrom mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang Sementara, Robbins

mendefiniskan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (2016:368)

Menurut Niti semito dalam (Fathonah, 2017:6) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, Situasi yang seperti ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Pada PT Momenta Agrikultura indikator lingkungan kerja pada suasana kerja terhadap permasalahan bising dan kurang kondusif ketika jam operasional, tidak nyaman karena fasilitas yang kurang lengkap dan ruangan kerja yang sempit. Permasalahan komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja. Kerjasama antara sesama rekan kerja belum maksimal serta permasalahan hubungan antar bawahan dengan pimpinan yang kurang baik antar satu departemen. Dan menurut karyawan stres kerja ini masih sering menyerang kesehatan mereka dan karyawan yang mengalami sakit sering di alami oleh para bagian *security*, *office boy* dan karyawan lain. Hal ini sesuai dengan tabal lingkungan kerja PT Momenta Agrikultura sebagai berikut:

Tabel 2
Lingkungan Kerja PT Momenta Agrikultura 2019 – 2021

No	Indikator	Kondisi Ideal	Kondisi Lapangan
1	Penerangan	Penerangan ditempat kerja harus cukup baik.	Sebagian ruangan cukup baik, namun ada beberapa penerangan kurang baik, contohnya di area Gudang pengiriman barang dan di area lorong toilet.
2	Suhu Udara	Sirkulasi udara dan suhu ruang yang cukup membuat karyawan nyaman berkerja.	Sirkulasi udara dan suhu ruang di tempat kerja kurang baik, ac di ruangan tidak terlalu dingin, di area loding barang kurang nya sirkulasi udara yang masuk.
3	Suasana Bising	Tidak ada suara yang mengganggu dalam pekerjaan.	Suara bising dari mesin penghancur sayuran dan buah buahan mengganggu komunikasi.
4	Kebersihan	Lingkungan kerja yang selalu bersih membuat semua karyawan nyaman berkerja.	Terdapat penumpukan sayuran yang tidak layak untuk di perjual belikan lagi di area depan perusahaan.
5	Peralatan Kerja	Peralatan kerja yang mendukung agar Memudahkan karyawan untuk bekerja.	Peralatan kerja seperti mesin handtruck troli pengangkatan sayuran masih kurang banyak.

Sumber : Data Lingkungan Kerja PT Momenta Agrikultura

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, berarti dia memiliki prestasi yang tinggi pula dan berpeluang besar untuk kenaikan karir atau jabatan. Prestasi kerja optimal dan organisasi dapat meningkatkan hasil produksinya secara langsung meningkatkan jumlah produksi yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pedoman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sehingga dalam hal ini kinerja pegawai merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa lingkungan kerja jauh dari kondisi ideal yang akan menimbulkan ketidak sempurnaan dalam waktu dan hasil kerja. Karyawan mungkin mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas karena mereka merasa tidak termotivasi atau terganggu oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung. Selain itu, kualitas hasil kerja juga terpengaruh negatif karena ketidak mampuan untuk fokus dan beraktivitas. Oleh akrena itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung merupakan investasi penting bagi kinerja karyawan.

Tabel 3
Penilaian Kinerja Karyawan PT Momenta Agrikultura 2019 –2021

No	Indikator	Permasalahan	Pencapaian	Target
1	Kualitas Kerja	Kualitas yang ditetapkan berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan perusahaan	44%	100%
2	Kuantitas Kerja	Mengerjakan pekerjaan melebihi volume yang diterapkan perusahaan	48%	100%
3	Kerjasama	Siap bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota karyawan	50%	100%
4	Tanggung Jawab	Semangat melaksanakan tugas-tugas baru	55%	100%
5	Sikap Karyawan	Pengetahuan yang luas tentang pekerjaan di perusahaan	40%	100%

Sumber : PT Momenta Agrikultura (2019-2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa observasi yang di lakukan bahwa karyawan belum mencapai kualitas yang ditetapkan berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan perusahaan di PT Momenta Agrikultura. Lalu masih belum memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan di perusahaan pada PT Momenta Agrikultura. Ini yang memperlihatkan karyawan di PT Momenta Agrikultura belum mencapai kualitas yang ditetapkan berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan dan karyawan belum memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaannya, maka diindikasikan kinerja karyawan PT Momenta Agrikultura.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sedangkan menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi. Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Momenta Agrikultura”.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut Hasibuan (2018:1) “manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi- fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar (2023:7) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi terpadu”.

Stressm Kerja

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2019:108) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai”.

Lingkungan Kerja

Menurut Render dan Heizer (2019:239) lingkungan kerja adalah sebagai tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan kerja mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Hipotesis

Berikut adalah hipotesis penelitian ini:

1. Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

H01 : $\beta_1 \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Momenta Agrikultura.

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Momenta Agrikultura.

2. Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

H02: $\beta_1 \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Momenta Agrikultura.

Ha2: $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Momenta Agrikultura.

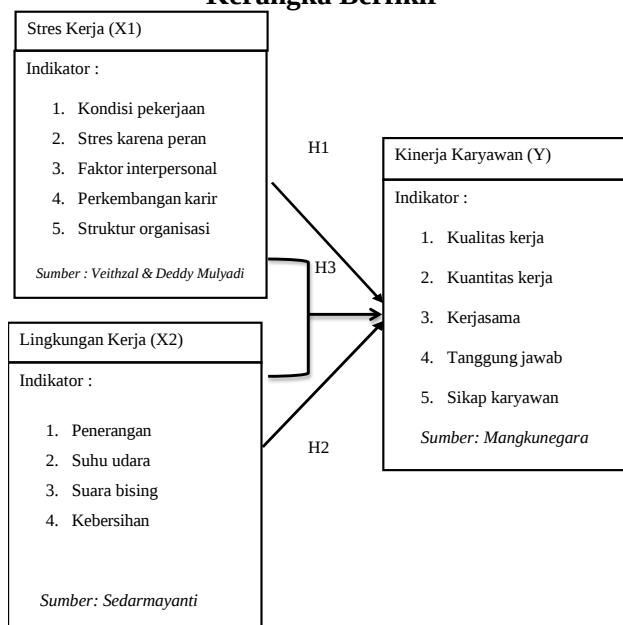
3. Stres kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H03: $\beta_1 \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Momenta Agrikultura

Ha3: $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Momenta Agrikultura

Gambar 1

Kerangka Berfikir



Sumber: diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa assosiatif yang melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT Momenta Agrikultura yang berjumlah 91 orang. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Momenta Agrikultura di Tangerang Selatan yang berjumlah 91 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

Definisi Operasional

Tabel 4
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Stres Kerja (X1) Sumber: Veithzal & Ella Jauvani (2019:108)	1. Kondisi Pekerjaan	1, 2	<i>Likert</i>
	2. Stres Karena Keran	3, 4	
	3. Faktor Interpersonal	5, 6	
	4. Perkembangan Karir	7, 8	
	5. Struktur Organisasi	9, 10	
Lingkungan Kerja (X2) Sumber: Sedarmayanti (2019:46)	1. Penerangan	1, 2,3	<i>Likert</i>
	2. Suhu Udara	4,5,6	
	3. Suara Bising	7,8	
	4. Kebersihan	9,10	
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Mangkunegara (2019:75)	1. Kualitas Kerja	1, 2	<i>Likert</i>
	2. Kuantitas Kerja	3, 4	
	3. Kerjasama	5, 6	
	4. Tanggung Jawab	7, 8	
	5. Sikap Karyawan	9, 10	

Sumber: Data olahan 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Stres Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	25.145	2.792		9.005	.000
Stres kerja (X1)	-.137	.030	-.342	-4.561	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.486	.064	.573	7.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,145 - 0,137X_1 + 0,486X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 25,145 diartikan bahwa jika variabel stres kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 25,145 *point*.
- Nilai stres kerja (X₁) - 0,137 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₂), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel stres kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar - 0,137 *point*.
- Nilai lingkungan kerja (X₂) 0,486 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,486 *point*.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficient	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	44.866	1.356		33.093	.000
Stres Kerja (X1)	-.184	.038	-.458	-4.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-4,867 > -1,987)$ 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 stres kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 7

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.170	2.583		7.034 .000
	Lingkungan Kerja (X_2)	.545	.069	.642	7.903 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,903 > 1,987)$. 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 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	573.336	2	286.668	48.580
	Residual	519.280	88	5.901	
	Total	1092.615	90		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,580 > 2,710)$, 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 stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Model Summary			
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.724 ^a	.525	.514	2.429

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,525 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,5\%) = 47,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 44.866 + - 0,184X_1$, nilai korelasi sebesar -0,458 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 21,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung

- > t tabel atau $(-4,867 > -1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,170 + 0,545X_2$ nilai korelasi sebesar 0,642 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau $(7,903 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,145 - 0,137X_1 + 0,486X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,724 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,580 > 2,710)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2017). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Efendi, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta. III(2), 518–527.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Jakarta: PT Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inke Okta Putri Wulandari, (2015), Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Nitisemito., (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Sadili Samsudin. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, Sadili. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Simamora Henry. (2023). Manajemen Sumber Daya manusia, Kencana Pranada media group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar. (2019). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Rajawali Pers: Jakarta.
- Veithzal, Sagala, & Ella Jauvani. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

JURNAL

- Abib Asriyanto, (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang. Unevers itas Negri Semarang.” ISSN: 2621 –1572 vol. 5 no.5 hal 125.
- Aden Prawiro Sudarso. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt gramedia asri media cabang bintaro plaza. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.2, Februari 2019 ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-

- 9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 2, Februari 2019 @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Aidil Amin Effendy, & Juwita Ramadani Fitria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan . dosen universitas pamulang, email : aidilamineffendy@gmail.com 2) dosen universitas pamulang, email : juwita_liem999@yahoo.com Vol.2, No.2, Maret 2019 Halaman :49 – 61 © LPPM & FORKAMMA Prodi Magister Manajemen UNIVERSITAS PAMULANG ISSN (online) : 2599-171X ISSN (print) : 2598-9545
- Anjelika Wulan Tamba R. J. Pio S. A.P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Sambul Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 7 No. 1 .
- Darmi vol.3, Juli (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Universitas Pamulang ISSN (print) 2598- 9545 & ISSN (online). Halaman : 240-247 LPPM & FORKAMMA
- Dira Karlina. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Email : dirakarlina5@gmail.com JENIUS. Vol. 1, No. 2, Januari 2017.
- Hiskia Jonest Runtuwuu, (2018). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja. Joyce Lopian, Lucky Dotulong ISSN 2303-11 Jurnal
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Effect of Work Environment on Employee Job Satisfaction. Jurnal Manajemen, 12(2), 253–258. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376>.
- Putra. (2016). Pengaruh Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak. Universitas Udayana.Bali (2302-8912), Vol3,(1), 2019,21-30 e- 2579- 9401, p-2579-9312
- Sozanolo Waruwu. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Cipta Abadi Mandiri. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Email : dosen01646@unpam.ac.id JENIUS. Vol. 1, No. 3, Mei 2018