



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ZURICH INSURANCE GROUP TANGERANG

### *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ZURICH INSURANCE GROUP TANGERANG*

Ryan Nur Efendy<sup>1</sup>, Heri Priyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : ryannur003@gmail.com <sup>1\*</sup>, dosen01824@unpam.ac.id <sup>2</sup>

#### Article Info

#### Article history :

Received : 25-07-2025

Revised : 26-07-2025

Accepted: 28-07-2025

Published : 30-07-2025

#### Abstract

*To find out whether there is an influence of the work environment and work stress on employee performance. The method used is the Quantitative Descriptive method. The population in this study were 61 employees of PT Zurich Insurance Group Tangerang. The sampling technique used was non-probability sampling. The sampling method used saturated sampling of 61 respondents. Data analysis used regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that the Work Environment (X1) and Work Stress (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation  $Y = 7.831 + 0.277X1 + 0.552X2$ . The coefficient of determination is 50.2. Partial hypothesis testing obtained the t-count value Hypothesis Test obtained the t-count value > t table or (6.827 > 1.671) strengthened by Sig 0.000 < 0.05, Thus Ho is rejected and H1 is accepted. This shows that the Work Environment affects Employee Performance at PT Zurich Insurance Group Tangerang. Job Stress obtained that the t count value > t table or (6.827 > 1.671) with a significance of 0.000 < 0.05, then rejecting H0 and accepting H2, this indicates that Job Stress affects employee performance at PT Zurich Insurance Group Tangerang. Hypothesis testing obtained F count values > F table or (29.275 > 3.156) so that rejecting Ho and accepting Ha. This indicates that at PT Zurich Insurance Group Tangerang, Work Environment (X1) and Job Stress (X2) have the same effect on Employee Performance. Thus, the third hypothesis is accepted.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Stress, Employee Performance*

#### Abstrak

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Zurich Insurance Group Tangerang sebanyak 61 Karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 7,831 + 0,277X1 + 0,552X2$ . Koefisien determinasi sebesar 50,2. Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung Uji Hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (6,827 > 1,671) diperkuat dengan Sig 0,000 < 0,05, Dengan demikian maka Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada PT Zurich Insurance Group Tangerang. Stres Kerja diperoleh bahwa nilai



thitung > ttabel atau (6,827 > 1,671) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$ , hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (29,275 > 3,156) sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Zurich Insurance Group Tangerang, Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang sama terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Dalam penelitian ini penulis juga melakukan Pra Survei beberapa karyawan PT Zurich Insurance Group Tangerang terkait tentang Lingkungan kerja pada PT Zurich Insurance Group Tangerang.

Dari informasi yang di peroleh dari beberapa karyawan pada Kantor Cabang PT Zurich Insurance Group Tangerang disebutkan bahwa, Lingkungan kerja yang kurang baik seperti rekan kerja yang saling menjatuhkan satu sama lain sehingga menimbulkan stres kerja sehingga kinerja karyawan menurun. PT Zurich Insurance Group Tangerang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karna itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Berikut data penyebab rendahnya kinerja Karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang. Lingkungan kerja terkadang menyebabkan turunya kinerja karyawan dikarenakan fasilitas serta kerja sama tim yang kurang baik hal ini dapat merugikan Perusahaan dan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah

**Tabel 1.1**  
**Pra Survei Lingkungan Kerja**  
**PT Zurich Insurance Group Tangerang**

No	Dimensi	Indikator	Sangat baik	baik	Kurang baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	Total
1.	Lingkungan kerja fisik	Fasilitas kerja	5	15	0	0	0	20
		Keamanan	2	18	0	0	0	20
		Ruang kerja	5	13	2	0	0	20
		Bangunan tempat kerja	5	15	0	0	0	20
2	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan rekan kerja setingkat	1	17	2	1	0	20
		Hubungan karyawan dengan atasan	6	7	7	2	0	20

Sumber : Hasil Pra-Survey Karyawan PT Zurich Insurance Group Tangerang

Berdasarkan hasil Pra Survei tentang lingkungan kerja yang telah di berikan kepada 30 responden pada tabel 1.2 di atas mendapatkan hasil jawaban dari lingkungan kerja fisik pada indikator “fasilitas kerja” sangat baik 7, baik 15, dan kurang baik 8. Pada “keamanan” baik 20, kurang baik 10. Pada “ruang kerja” sangat baik 5, baik 23, kurang baik 2. Pada “bangunan kerja”



sangat baik 7, baik 15, kurang baik 8. Dan dari lingkungan kerja non fisik pada indikator “hubungan rekan kerja setingkat” sangat baik 1, baik 17, kurang baik 11, tidak baik 1. Dan pada hubungan “karyawan dengan atasan” sangat baik 6, baik 15, kurang baik 7, tidak baik 2.

**Tabel 1.2**  
**Pra Survei Stres Kerja**  
**PT Zurich Insurance Group Tangerang**

No	Dimensi	Indikator	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Jumlah
1.	Stres organisasi	Jumlah pekerjaan	7	13	0	0	0	20
		Kesulitan pekerjaan	9	11	8	0	0	20
		Tuntutan dan tekanan atasan	19	1	0	0	0	20
2.	Stres indiviu	Permasalahan keluarga	5	15	6	0	0	20
		Permasalahan keuangan	10	10	0	0	0	20

Sumber : Hasil Pra-Survey Karyawan PT Zurich Insurance Group Tangerang

Berdasarkan hasil Pra Survei pada stres kerja PT Zurich Insurance Group Tangerang yang diberikan kepada 30 responden bahwa stres organisasi berpengaruh terhadap stres kerja dalam hal ini terlihat pada bagian “Jumlah pekerjaan” 17 sangat setuju, dan 13 setuju. “kesulitan pekerjaan” 7 sangat setuju, 15 setuju, 8 kurang setuju. Pada bagian “tuntutan dan tekanan atasan” 19 sangat setuju, 11 setuju. Selanjutnya Pra Survei pada stres individu “Permasalahan keluarga” 5 sangat setuju, 15 setuju, 6 kurang setuju. “Permasalahan keuangan” 10 sangat setuju, dan 10 setuju

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja Karyawan**  
**PT Zurich Insurance Group Tangerang**  
**Tahun 2022-2024**

No	Keterangan	2022		2023		2024	
		Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)
1	Kualitas Kerja	100	90	100	91	100	91
2	Kuantitas Kerja	100	88	100	90	100	90
3	Pelaksanaan Tugas	100	93	100	92	100	93
4	Tanggung Jawab	100	91	100	95	100	89
5	Inisiatif	100	89	100	91	100	90
6	Kerja Sama	100	93	100	95	100	87
	Rata-Rata		91		92		90

Sumber: PT Zurich Insurance Group Tangerang 2025

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa dalam 3 (tiga) tahun terakhir terjadi fluktuasi atau tidak stabil pada kinerja karyawan PT Zurich Insurance Group Tangerang secara rata-rata dari presentase sebesar 91% ditahun 2022, mengalami kenaikan sebesar 92% ditahun 2023 dan mengalami penurunan sebesar 90% ditahun 2024.



## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Lingkungan Kerja

menurut Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. ngan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan

### 2. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:92) memberikan definisi bahwa: “Stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagai besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari”.

### 3. Kinerja

Budiasa (2021:15) “kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 8) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Tingkat pencahayaan yang ada di Perusahaan tidak menyilaukan	0,857	0,252	valid
2	Penerangan yang diberikan pada ruangan sudah merasa cukup	0,860	0,252	valid
3	Design ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktifitas lingkungan kerja	0,864	0,252	valid
4	Warna yang digunakan pada ruangan kerja tidak mengganggu aktifitas kerja	0,851	0,252	valid
5	Suhu udara di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktifitas bekerja	0,887	0,252	valid
6	Ventilasi ruangan kerja berfungsi dengan baik	0,875	0,252	valid
7	ruangan ber ac sudah terjaga kualitas udaranya	0,874	0,252	valid
8	Tingkat kebisingan kantor dari lalu lintas sudah cukup hening	0,896	0,252	valid
9	Tingkat kebisingan di setiap ruangan kerja tidak mengganggu aktifitas kerja	0,902	0,252	valid
10	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik meskipun ada suara disekitar	0,883	0,252	valid

Sumber : Data Diolah, 2025



Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai rhitung  $>$  rtabel (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Stres Kerja (X2)**

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	0,732	0,252	valid
2	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja	0,709	0,252	valid
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	0,694	0,252	valid
4	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas	0,693	0,252	valid
5	Perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai	0,746	0,252	valid
6	Tugas pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan	0,708	0,252	valid
7	Saya merasa sering kali pekerjaan yang saya terima tidak adil	0,723	0,252	valid
8	Saya merasa tugas pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan peran karyawan	0,708	0,252	valid
9	Saya sering diminta bekerja diluar waktu bekerja	0,690	0,252	valid
10	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan melebihi batas	0,499	0,252	valid

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai rhitung  $>$  rtabel (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data peneliti.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,800	0,252	valid
2	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.	0,781	0,252	valid
3	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja.	0,812	0,252	valid
4	Saya dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.	0,822	0,252	valid
5	Saya selalu berusaha bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim.	0,813	0,252	valid
6	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.	0,731	0,252	valid
7	Pekerjaan saya jarang memerlukan revisi karena kualitas yang saya hasilkan sudah baik.	0,785	0,252	valid
8	Saya sering memberikan ide atau saran yang bermanfaat bagi tim atau perusahaan.	0,807	0,252	valid
9	Saya merasa nyaman dengan perubahan prosedur atau teknologi baru di tempat kerja.	0,819	0,252	valid
10	Saya merasa dihargai dalam tim karena kontribusi saya dalam bekerja sama mencapai tujuan bersama.	0,680	0,252	valid

Sumber : Data Diolah, 2025



Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja X1	0,966	0,6	valid
Stres Kerja X2	0,879	0,6	valid
Kinerja karyawan Y	0,931	0,6	valid

Sumber : hasil output SPSS 25 (2024)

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 nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60

**2. Uji Asumsi Klasik**

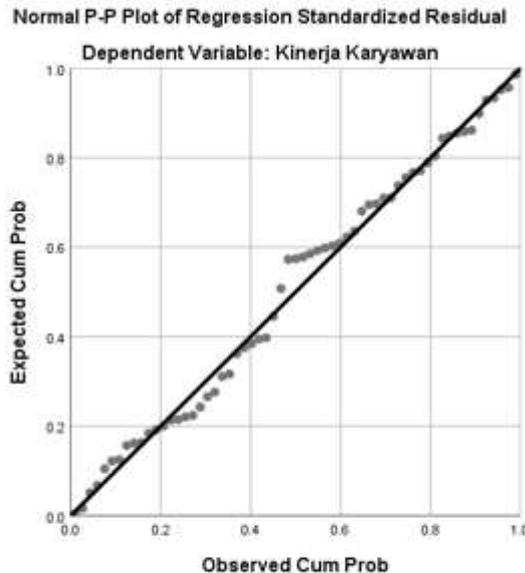
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.47131512
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.058
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 > 0,050. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 25 seperti pada gambar dibawah ini



**Gambar 4. 2**  
**Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas**

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

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic Coefficientsa**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.831	3.906		2.005	.050		
	Lingkungan Kerja	.277	.104	.313	2.666	.010	.622	1.608
	Stres Kerja	.552	.137	.472	4.016	.000	.622	1.608

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : hasil output SPSS 25 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,622 dan Stres Kerja sebesar 0,622, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,608 serta Stres kerja sebesar 1,608 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas



c. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.15**  
**Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Waston (DW test)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,485	5,565	1,735
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi. Hal ini terbukti dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,735, yang berada dalam rentang antara 1,550 hingga 2,460

d. Uji Heterokedastisitas

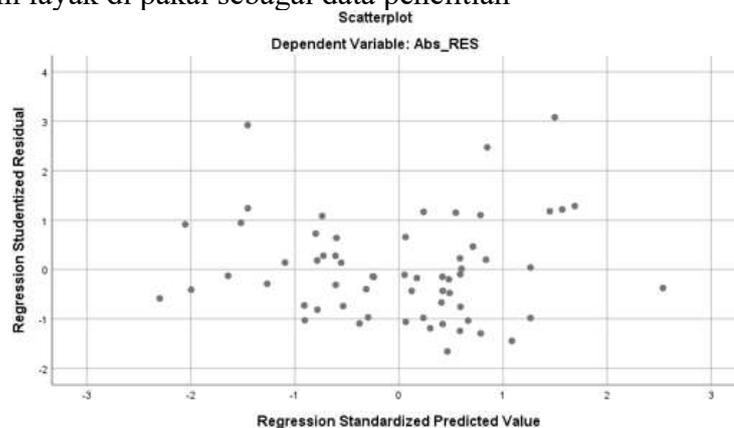
**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser Coefficients<sup>a</sup>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.714	2.109		1.287	.203
	Lingkungan Kerja	-.095	.056	-.274	-1.704	.094
	Stres Kerja	.142	.074	.309	1.918	.060

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel konflik Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,094 dan Stres Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,060 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian



Sumber: Hasil output SPSS 25 (2024)

**Gambar 4.3**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik Scatter Plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak



terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.831	3.906		2.005	.050
	Lingkungan Kerja	.277	.104	.313	2.666	.010
	Stres Kerja	.552	.137	.472	4.016	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2024)

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,831 + 0,277X_1 + 0,552X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 7,831 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,831 point.
- Nilai lingkungan kerja (X1) sebesar 0,277 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,277 point.
- Nilai stres kerja (X2) sebesar 0,522 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stres kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,522 point

### 4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4.23**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.485	5.565

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan



5. Uji Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4.26**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.485	5.565

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,502 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar  $(100-50,2\%) = 49,8\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.593	3.185		5.838	.000
	Lingkungan Kerja	.533	.092	.603	5.810	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $(5,810 > 1,671)$ . hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,050 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang, Hipotesis pertama diterima.



**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.220	4.066		2.268	.027
	Stres Kerja	.777	.114	.664	6.827	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,827 > 1,671$ ). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang, Hipotesis kedua diterima

**Tabel 4.29**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1813.129	2	906.564	29.275	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1796.117	58	30.968		
	Total	3609.246	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $29,275 > 3,156$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Zurich Insurance Group Tangerang, hipotesis ketiga diterima.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh dari Lingkungan kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang. Berdasarkan data yang telah terkumpul dan telah dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,593 + 0,584X_1$ . Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,696 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,484 yang termasuk dalam kategori “sedang”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki tingkat pengaruh yang sedang secara parsial terhadap variabel



- kinerja karyawan yaitu sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar  $(100-48,4\%) = 51,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung  $12,638 >$  ttabel  $1,671$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang, Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu.
2. Berdasarkan hasil penelitian, Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,220 + 0,777X_2$ . Nilai Koefisien Korelasi sebesar  $0,664$  artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan, nilai determinasi sebesar  $0,441$  yang termasuk dalam kategori “sedang”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja memiliki tingkat pengaruh yang sedang secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar  $44,1\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100-44,1\%) = 55,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung  $6,827 >$  ttabel  $1,671$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang, Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu
  3. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,831 + 0,552X_1 + 0,277X_2$ . Nilai Koefisien Korelasi sebesar  $0,709$  artinya variabel Lingkungan kerja dan Stres kerja mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan. Nilai determinasi sebesar  $0,502$  atau  $50,2\%$  dan berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai Fhitung  $29,275 >$  Ftabel  $3,15$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zurich Insurance Group Tangerang, Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing, (2018)
- Bangun, Wilson, “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga, (2012)
- EKA WIJAYA, DENI WAHYU, and Diah Ayu Septi Fauji, ‘Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk’, *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1.2 (2021), pp. 84–94, doi:10.54957/jolas.v1i2.103
- Fathan Arif (2024:490-500). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Point Anugrah - Tangerang Selatan - Prosiding Seminar Nasional Manajemen
- Hairul Anwar; Padli (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Luthfi Umamul Husna, and Bangun Putra Prasetya, ‘Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta’, *Jurnal Bintang Manajemen*, 2.2 (2024), pp. 19–28, doi:10.55606/jubima.v2i2.3039
- Malayu S.P. Hasibuan, 2017. Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah) Edisi Terbaru, penerbit PT Bumi Aksara – Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Nurjaya, Nunu, ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona’, *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3.1 (2021), pp. 60–74, doi:10.54783/jin.v3i1.361
- Priyanto, Heri, and Linda Indriani, ‘Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paramita Banindo Jakarta’, *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.4 (2022), pp. 1274–78, doi:10.54371/jiip.v5i4.559
- Ramadhani, Diajeng, and Maghfiroh Yanuarti, ‘Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Horison Grand Serpong’, *Jurnal PERKUSI: Pemasaran*,



- Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 5.2 (2025), pp. 249–60  
<<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER>>
- Rohman, Saiful Nur, Diana Ambarwati, and Lina Saptaria, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk', *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2.4 (2023), pp. 22–38, doi:10.58192/populer.v2i4.1350
- Rahmi Hermawati (2020:77-90) Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt nawakara arta kencana fatmawati jakarta Selatan - KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media,
- Salsabiila, Aflakha Kammilatus, and Roziana Ainul Hidayati, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan', *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2.2 (2023), p. 137, doi:10.30595/jmbt.v2i2.15370
- Sani, dewi mutiara, 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kurir Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya) Dewi', *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13.11 (2024), pp. 1–19
- Susanti, Novia, and Dita Rohima, 'Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)', *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3.3 (2023), pp. 285–92, doi:10.32493/jism.v5i2
- Sugiono 2016, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Suparyadi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Kediri : Penerbit Andi.
- Viola, Errie Margery, and Seri, 'Pengaruh Harga, Promosi, Dan Word of Mouth Terhadap Minat Pembelian Konsumen Mobil Honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1.2 (2023), pp. 135–45, doi:10.51622/jbm.v1i2.1991
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah, 3(1)
- Wilson Bangun. (2012). Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV. Pratama Kiran
- Widiyasari, Epi, and Sri Padmanty, 'Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7.2 (2023), pp. 1245–57, doi:10.31955/mea.v7i2.3124
- Yaya Ruyatnasih, SE., MM, Liya Megawati. 5 Sep 2018. Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus
- Yuliani Maknoliani (2021:46-60) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan (Studi Kasus Pada PT DongKwang Kabupaten Bandung) - KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang
- Yuniarsih, Arsita, Styo Budi Utomo, and S I Pd, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Parung Bogor', *Jurnal KONSISTEN*, 1.1 (2024)