



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
CV LIMAS MANDIRI GUNUNG SINDUR BOGOR**

***THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE ON
CV LIMAS MANDIRI GUNUNG SINDUR BOGOR***

Dea Livia¹, Krida Puji Rahayu²

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

Email : dealivia83@gmail.com ^{1*}, dosen01666@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 04-05-2025

Revised : 06-05-2025

Accepted : 08-05-2025

Published : 10-05-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of partial Work Stress on Employee Performance at CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor, to determine the effect of partial Work Environment on Employee Performance at CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor. To determine the effect of Work Stress and Work Environment simultaneously on Employee Performance at CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 70 employees, sampling can use saturated samples so the sample is 70 employees. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test, the results of the t test calculation of the Work Stress variable (X1) with a t count of 7.913 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table (7.913 > 1.995) and significance can be stated that Work Stress (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the t-test calculation of the Work Environment variable (X2) with a t count of 10.755 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table (10.755 > 1.995) and the significance can be stated that the Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results above, namely the ANOVA test, the F count value is 302.318 while F table (0.05) for n = 67 is 2.51. So F count > from F table (0.05) or 302.318 > 2.51, with a significance level of 0.000 because 0.000 < 0.05, it can be said that Work Stress (X1), Work Environment (X2) and together have an effect on Employee Performance (Y).

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor, Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 70 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampel jenuh maka sampel adalah berjumlah 70 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, hasil perhitungan uji t variabel



Stres Kerja (X1) dengan thitung sebesar 7,913 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($7,913 > 1.995$) dan signifikansi dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan thitung sebesar 10,755 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($10,755 > 1.995$) dan signifikansi dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 302.318 sedangkan Ftabel (0,05) untuk $n = 67$ sebesar 2.51. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel (0,05) atau $302.318 > 2.51$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Stres kerja adalah respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres kerja dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional mental ataupun psikis. Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat diawasi. Hal-hal yang mengakibatkan stres kerja yaitu stressor adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Stres kerja menurut Asih (2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (job stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Sedangkan menurut (Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Iskanto (2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

Untuk mengetahui kondisi awal factor-faktor penyebab stres kerja karyawan di CV Limas Mandiri Gunung Sindur. berdasarkan penilaian, maka penulis terlebih dahulu melakukan pra survey terlebih dahulu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis terhadap 20 orang karyawan di CV Limas Mandiri Gunung Sindur dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.1
Pra survey Stres Kerja karyawan CV Limas Mandiri Gunung Sindur

No.	Uraian	Jawaban (%)		Jumlah	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Kondisi pekerjaan Peranan dalam organisasi	14	6	20	100
		70%	30%		
2	Komunikasi Antar Karyawan Pengembangan Karir	13	7	20	100
		65%	35%		
3	Pembagian Pekerjaan Kondisi pekerjaan	10	10	20	100
		50%	50%		
4	Peranan dalam organisasi Komunikasi Antar Karyawan	2	18	20	100
		10%	90%		
5	Pengembangan Karir	6	14	20	100
		30%	70%		

Sumber : Hasil diolah Peneliti, 2024

Faktor yang menyebabkan stres pada karyawan CV Limas Mandiri Gunung Sindur, seperti kondisi pekerjaan karyawan di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap stres karyawan, beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang dapat sehingga kemungkinan kesalahan semakin besar terjadi.



Tabel 1.2
Data Hasil Penilaian Lingkungan Kerja (n=70)

No	Pernyataan	Jawaban Responden Stres Kerja	
		Ya	Tidak
1.	Peralatan kantor yang kurang memadai untuk melakukan pekerjaan	62	8
2.	Suasana bangunan tempat kerja yang menarik dan nyaman	66	4
3.	Tersedianya angkutan umum untuk sampai di tempat kerja	54	16
4.	Fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja tidak memadai	12	58
5.	Cahaya ruangan tempat kerja yang kurang memadai	48	22
6.	Keamanan lingkungan kerja yang tejamin	68	2
7.	Mendapatkan perlakuan yang kurang baik di lingkungan kantor	3	67
8.	Mendapatkan tekanan untuk bekerja dalam waktu yang lama	9	61
9.	Pekerjaan yang diberikan terlalu berat	2	68
10.	Kebersihan lingkungan di kantor sudah di kelola secara bersih dan rapi	58	12
11.	Tempat kerja terganggu suara bisisng sehingga saya tidak dapat berkonsentrasi dan bekerja dengan nyaman	7	63
12.	Kebersihan toilet di kantor sudah cukup terawat dan bersih	14	56
13.	Suhu udara nyaman untuk beraktifitas	55	15
14.	Hubungan antara atasan dengan bawahan berlangsung baik	66	4
15.	Hubungan antara sesama karyawan berlangsung baik	59	11

Sumber : CV Limas Mandiri Gunung Sindur, 2024

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa Dari data hasil lingkungan karyawan dapat dilihat dari data pernyataan no.5 yang menyatakan bahwa “Cahaya ruangan tempat kerja yang kurang memadai”.

Tabel 1.3
Data Fasilitas Lingkungan CV Limas Mandiri Gunung Sindur

No	Fasilitas Lingkungan Kerja	Keterangan
1.	Bangunan	Berada di daerah Jl. Pendidikan, Rawakalong Gunung Sindur. Kab.Bogor, Jawa Barat 16340
2.	Udara Tempat Kerja	Dimana pada CV LIMAS MANDIRI Gunung Sindur udaranya bercampur dengan debu dari barang-barang yang disimpan
3.	Kenyamanan	Lokasi yang berada di dekat pemukiman warga menjadikan suasana menjadi aman dan asri
4.	Peralatan Kerja	Peralatan kerja yang lengkap seperti setiap karyawan mempunyai fasilitasnya masing-masing
5.	Penerangan Cahaya	Penerangan cahaya kurang memadai sehingga terdapat gangguan pencahayaan
6.	Suasana Bangunan	Suasana bangunan yang bersih dan rapi membuat karyawan merasa nyaman dengan suasana sekitar, seperti toilet yang bersih juga menjadi salah satu kenyamann bagi karyawan

Sumber : CV Limas Mandiri Gunung Sindur,2024

Dari data diatas kurangnya pencahayaan di CV Limas Mandiri Gunung Sindur yang mengakibatkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan bisa menurun.



Tabel 1.4
Data hasil penilaian kinerja karyawan CV Limas Mandiri Gunung Sindur

No	Pernyataan	Jawaban Responden Stres Kerja	
		Ya	Tidak
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	62	8
2.	Saya bertanggung jawab dengan kualitas hasil kerja saya	25	45
3.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	58	12
4.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	66	4
5.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan	68	2
6.	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya	63	7
7.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu	1	69
8.	Hasil kerja saya selalu memuaskan	56	14
9.	Saya selalu konsisten dan sabar dalam setiap mengerjakan tugas saya	67	3
10.	Pekerjaan yang saya jalankan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	54	16
11.	Saya sangat senang dengan pekerjaan saya saat ini	68	2
12.	Target pekerjaan yang diberikan terlalu berat	64	6
13.	Banyak tekanan yang di berikan dalam setiap pekerjaan yang di berikan	66	4
14.	Saya menjalani SOP yang berlaku di dalam perusahaan	69	1
15.	Lingkungan fisik tempat bekerja sudah sangat nyaman	67	3

Sumber : CV Limas Mandiri Gunung Sindur, 2024

Dari data diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan masih belum optimal yang dapat dilihat dari data diatas pada no.2 yang menyatakan “Saya bertanggung jawab dengan kualitas hasil kerja saya” disemua karyawan pada CV Limas Mandiri Gunung Sindur dituntut untuk bertanggung jawab dengan apa yang telah dilakukan dan dikerjakan oleh para karyawannya dan menjaga kualitas hasil kerjanya agar mencapai kinerja yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang



digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linier

Sugiyono (2017:270) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan oleh peneliti bila ingin mengetahui bagaimana variabel dependen atau kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau predictor secara individual. Menurut Sugiyono (2017:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol) (Sugiyono, 2017:216).

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:97), uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel

6. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2016:84), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Ghozali (2016:84), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₁)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 68	Keterangan
K1	0,766**	0.235	Valid
K2	0,794**	0.235	Valid
K3	0,839**	0.235	Valid
K4	0,822**	0.235	Valid
K5	0,814**	0.235	Valid
K6	0,694**	0.235	Valid
K7	0,685*	0.235	Valid
K8	0,816**	0.235	Valid
K9	0,884**	0.235	Valid
K10	0,800**	0.235	Valid
K11	0,810**	0.235	Valid
K12	0,884**	0.235	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing- masing pernyataan variabel Stres Kerja (X₁) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 68 yaitu 0.235.



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 68	Keterangan
K1	0,801**	0.235	Valid
K2	0,828**	0.235	Valid
K3	0,821**	0.235	Valid
K4	0,816**	0.235	Valid
K5	0,734**	0.235	Valid
K6	0,878**	0.235	Valid
K7	0,634**	0.235	Valid
K8	0,823**	0.235	Valid
K9	0,607**	0.235	Valid
K10	0,795**	0.235	Valid
K11	0,655**	0.235	Valid
K12	0,642**	0.235	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing- masing pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X₂) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 68 yaitu 0.235.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 68	Keterangan
K1	0,841**	0.235	Valid
K2	0,871**	0.235	Valid
K3	0,778**	0.235	Valid
K4	0,840**	0.235	Valid
K5	0,720**	0.235	Valid
K6	0,849**	0.235	Valid
K7	0,808**	0.235	Valid
K8	0,844**	0.235	Valid
K9	0,902**	0.235	Valid
K10	0,886**	0.235	Valid
K11	0,680**	0.235	Valid
K12	0,750**	0.235	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing- masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 68 yaitu 0.235.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X ₁)	0,949	> 0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,930	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,954	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur



2. Uji Asumsi Klasik

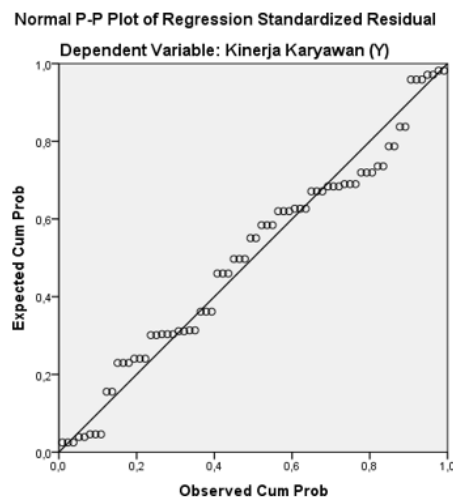
a. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Stres Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42,3857	43,7857	46,8000
	Std. Deviation	12,32447	11,21838	11,49745
Most Extreme Differences	Absolute	,158	,108	,125
	Positive	,108	,108	,125
	Negative	-,158	-,098	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		1,324	,908	1,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060	,382	,220
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0.060, Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.382, Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.220 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic Variabel Stres Kerja (X1) sebesar 1.324, Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.908, Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.050 sebesar berarti data residual terdistribusi normal. Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Tabel tersebut dapat dilihat di bawah ini:



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,167	1,835		1,726	,000		
1 Stres Kerja (X1)	,405	,051	,434	7,913	,000	,495	2,020
1 Lingkungan Kerja (X2)	,605	,056	,590	10,755	,000	,495	2,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

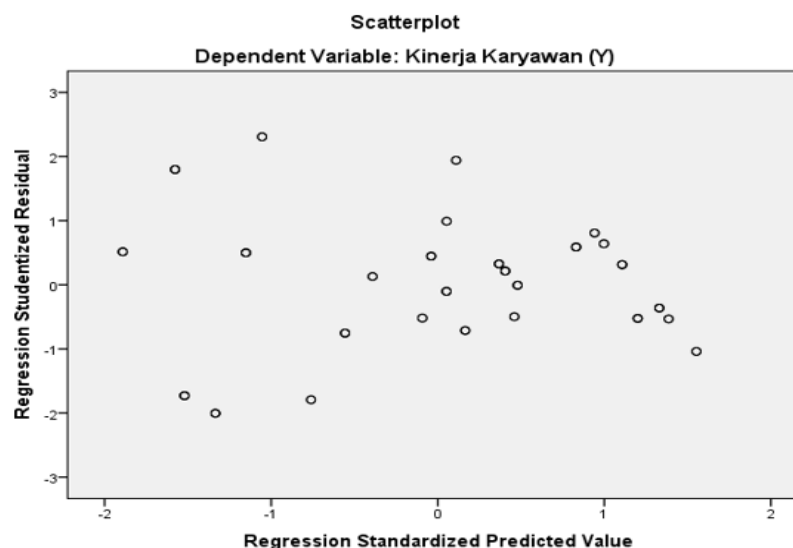
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,949 ^a	,900	,897	3,68518	1,968

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1,968. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 68, k = 2 diperoleh dL = 1.547 dan dU = 1.667, maka 4 - dU = 2,333. Karena nilai DW = 1,968, berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1,667 < 1,968 < 2,333, maka dapat disimpulkan **Tidak ada autokorelasi positif atau negatif**.

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,167	1,835		1,726	,089
	Stres Kerja (X1)	,405	,051	,434	7,913	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,605	,056	,590	10,755	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3.167 + 0.405 X_1 + 0.605 X_2$

- Nilai Konstanta $a = 3.167$ dapat diartikan bahwa jika , Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 3.167
- Koefisien regresi Stres Kerja (X_1) $b_1 = 0.405$ dapat diartikan bahwa jika Stres Kerja (X_1) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.405
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) $b_2 = 0.605$ dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_2) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.605.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.21

Koefisien Korelasi Simultan Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,900	,897	3,68518
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,949 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.24

Koefisien Determinasi Simultan Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,900	,897	3,68518
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024



Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.900, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90% variabel Stres Kerja (X_1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 10% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Analisis Regresi X_1 dan $X_2 - Y$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,167	1,835		1,726	,089
	Stres Kerja (X_1)	,405	,051	,434	7,913	,000
	Lingkungan Kerja (X_2)	,605	,056	,590	10,755	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Stres Kerja (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 7.913 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} ($7.913 > 1.995$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 10.755 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.755 < 1.995$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.26

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8211,302	2	4105,651	302,318	,000 ^b
	Residual	909,898	67	13,581		
	Total	9121,200	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja (X1)						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 302.318 sedangkan F_{tabel} (0,05) untuk $n = 67$ sebesar 2.51. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (0,05) atau $302.318 > 2.51$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Stres Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.728, hal ini menunjukkan bahwa sebesar



- 72,8% variabel Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 27,2% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Stres Kerja (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 7.913 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} ($7.913 > 1.995$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.807, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,7% variabel Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 19,3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,898 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 10.755 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.755 < 1.995$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 3. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,949 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.900, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90% variabel Stres Kerja (X_1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 10% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 302.318 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 2.51. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $302.318 > 2.51$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, Ma'aruf. 2016. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agus Tulus. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alwi, Syafaruddin. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga, P. 2018. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Dessler, Gary. 2018. *Humana Resource Management*. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Edy Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.



- Erlina, Sri Mulyani. 2017. Metodologi Penelitian, Medan: USU Press.
- Fahmi, Irham. 2018. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, dkk. 2018. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Binapura Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2018. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali. Jonathan, Sarwono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahsun. 2018. Metode Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manzoor, Sheikh Raheel, et al. 2018. *Effect of Teamwork on Employee Performance*.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pertama Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit In Media. Munandar, A.S. 2016. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Pabundu Tika. 2016. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pasolong, harbani. 2017. Teori administrasi publik. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto. 2017. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta. Riduwan. 2017. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2017. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat. Robbins, Stephen P & Coulter Mary. 2018. *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins. 2019. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2016. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY. Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sjafri, Mangkuprawira dan Aida, V Hubeis. 2018. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono.2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2016. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumadi Suryabrata. 2019. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uzzah. 2019. *Forgiveness* Stres Kerja. Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok: PT Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waluyo, Minto. 2017. Psikologi Industri. Jakarta: Akademia Permata.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2018. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Rachel N. Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2021) Jurnal Administrasi Vol 6. No.2 e-ISSN : 2655-206X Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado
- Ryan Gaza Eka Putra (2021) Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya E-ISSN : 2034-5246 Vol.6 No.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Batu.
- Tri Wartono (2020) Universitas Pamulang E-ISSN : 2406-8616 Jurnal Sinta Vol No.2 (2020) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)
- Eti Ariyanti Universitas Pamulang Jurnal Ekonomi Kreatif Vol 1. No.4 (2020) E- ISSN : 3120-2456 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Boga Lestari Di Jakarta Selatan
- Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan Rasipan, Ergo Nurpatricia Vol 3. No.1 (2020) E-ISSN : 3452-6201 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2020) Vol 2, No 2 (2020) Jurnal Manajemen E-ISSN : 2598-9545 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)
- Citra Agustani, . (2021) Jurnal Ekonomi Vol 4. No.2 (2021) E-ISSN : 3658- 4520 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Land, Tbk.
- Vika Amanda, Lili Sularmi (2024) Jurnal Manajemen Vol 3. No.2 (2024) E-ISSN : 2830-5353 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Miranda Moda Indonesia Tangerang Selatan
- Chandra Dermawan, (2024) Vol 3. No.2 (2024) Jurnal Ekonomi Kreatif E-ISSN : 2817-2910 Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dwi Perkasa Mobiltama Bogor.