



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. VISALUX ELEKTRINDO  
TANGERANG**

***THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. VISALUX ELEKTRINDO  
TANGERANG***

**Lesia Monika Damanik<sup>1</sup>, M. Anton Nurhidayat<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : lesiamonikad@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02200@unpam.ac.id<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 28-07-2025

Revised : 29-07-2025

Accepted : 01-08-2025

Published : 03-08-2025

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT. Visalux Elektrindo Tangerang, to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Visalux Elektrindo Tangerang and to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at PT. Visalux Elektrindo Tangerang. This study uses a quantitative method. The sampling technique is to use a saturated sample with a population of 56 employees. The results of the study indicate that Job Stress (X1) affects employee performance (Y) by obtaining a regression equation of  $\hat{Y} = 15,893 + 0.695 X1$ . Work Environment (X2) affects employee performance (Y) by obtaining a regression equation of  $\hat{Y} = 9,350 + 0.800 X2$ . And Job Stress (X1) and Work Environment (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) by obtaining a regression equation of  $\hat{Y} = 7,172 + 0.172 X1 + 0.694 X2$ . While the correlation value or level of influence between the independent variable and the dependent variable is obtained 0.902 which means it has a very strong influence. The determination value or contribution of the influence of Job Stress and Work Environment simultaneously is 0.814 or 81.4% while the remaining 18.6% is influenced by other factors not studied. Hypothesis testing  $F_{count} > F_{table}$  ( $116.140 > 3.172$ ) and the significance value is  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Thus there is a positive and significant influence simultaneously between Job Stress and Work Environment on employee performance at PT. Visalux Elektrindo Tangerang*

**Keywords:** *Work stress, Work environment, Employee Performance*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Visalux Elektrindo Tangerang, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Visalux Elektrindo Tangerang dan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Visalux Elektrindo Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampling yaitu menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 56 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 15.893 + 0,695 X_1$ . Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 9.350 + 0,800 X_2$ . Serta Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 7.172 + 0,172 X_1 + 0.694 X_2$ . Sedangkan nilai korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh 0,902 yang artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 0,814 atau sebesar 81,4 % sedangkan sisanya sebesar 18,6 % dipengaruhi oleh faktor lain



yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (116, 140 > 3.172) dan nilai signifikansinya  $< 0,05$  (0,000 < 0,05). Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Visalux Elektrindo Tangerang

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

## PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2020: 10) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kinerja karyawan yang baik akan membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi baik dan sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan (Ramban dan Edalmen 2022). Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*Expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan merupakan hal yang sangat menciptakan seseorang karyawan untuk bersedia menjalankan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Menurut menurut (Susanto 2023) Sumber daya manusia merupakan teori atau metode untuk mengatur hubungan bisnis dan perjanjian personal secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi Menurut Alwi dan Suhendra (2021) menyatakan bahwa karyawan merupakan bagian terpenting dalam kegiatan organisasi, karena karyawan merupakan aset sebuah organisasi di samping faktor-faktor lainnya, seperti ketersediaan modal, teknologi dan juga material. Ketika karyawan mampu bekerja dengan baik serta dapat memberikan kinerja yang optimal, maka akan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang semakin baik.

Kinerja karyawan karyawan dapat dinilai dari kemampuannya menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Namun, terdapat berbagai faktor negative yang dapat menyebabkan penurunan kinerja, seperti menurunnya motivasi karyawan untuk mencapai target kerja, beban kerja yang terlalu berat, tidak tepatnya waktu dalam menyelesaikan tugas, serta ketidakpatutan terhadap peraturan yang berlaku. Berdasarkan data kinerja di PT. Visalux Elektrindo Tangerang masih belum maksimal. Capaian tiap komponen masih di bawah target: kualitas 55%, kuantitas 53%, kerja sama 64%, tanggung jawab 60%, dan inisiatif 63%. Sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu Nurhidayat (2022), Munarditjipto (2021), Diva (2024) yang menyebutkan hasil dari penelitiannya stres kerja yang dirasakan para karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan kinerja belum sesuai harapan dan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Peneliti terdahulu Julvia (2021) menyatakan karyawan yang terus mengalami stres kerja dalam tingkatan maksimal atau berlebihan perlu diselesaikan dengan baik, karena karyawan yang terus mengalami stres kerja dalam tingkat maksimal atau melebihi batas akan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan serta cenderung mengalami frustrasi serta emosional. Perusahaan juga perlu berupaya meningkatkan produktivitas seluruh karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Dari 23 reponden, 69 % setuju bahwa konflik kerja menyebabkan hubungan yang tidak baik dengan pimpinan atau rekan kerja, sedangkan 31 % tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja masih tinggi, terutama akibat hubungan antar individu yang kurang. Maka system komunikasi



dan pengelolaan konflik internal perlu diperbaiki untuk mendukung peningkatan kinerja. Selain itu Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi karyawan baik dari segi fasilitas maupun lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan rekan sesama karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dapat membentuk komunikasi yang baik juga terhadap atasan dan sesama karyawan lainnya. Jika komunikasi di dalam lingkungan kerja kurang baik, akan dapat memicu ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja. Dari hasil pra-survey menunjukkan lingkungan kerja non- fisik di PT. Visalux elektrindo Tangerang belum optimal maka manajemen perlu mengelelo nya agar tujuan perusahaan dapat tercapai lebih maksimal.

Hal ini sejalan dengan fenomena yang ingin penulis teliti dan berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis akan meneliti lebih dalam terkait dengan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Kajian Pustaka**

### **1. Stres Kerja**

Stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi psikologis negatif yang dihasilkan oleh evaluasi diri seseorang terhadap kebutuhan pekerjaan yang lebih besar daripada kemampuan mereka. Menurut Hasibuan (2016: 204) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, prose berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Siagian (2020: 300) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang

### **2. Lingkungan Kerja**

Menurut Fachrezi & Khair (2020: 111), menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka harus diciptakan agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efesiensi yang tinggi”.

### **3. Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2019: 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”. Sedangkan menurut Wibowo (2019: 18)”kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penyusunan skripsi ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018: 8) berpendapat bahwa “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.” Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Visalux Elektrindo Tangerang



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99763927
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.060
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 26 (2025)

Dari tabel 4.13 di atas dapat dilihat, hasil pengujian diperoleh nilai exact signifikansi ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Colinearity Statistic**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Colinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7.172	2.443		2.936	.005		
Stres Kerja	.172	.080	.174	.2149	.036	.536	1.865
Lingkungan Kerja	.694	.072	.775	9.585	.000	.536	1.865

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 26 (2025)

Dari hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai tolerance variabel Stres kerja sebesar 0,536 dan Lingkungan Kerja 0,536, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variable Stres Kerja sebesar 1.865 dan lingkungan sebesar 1.865 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan terjadinya multikolinierita.

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Run Test**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.05308
Cases < Test Value	28
Cases >= Test Value	28
Total Cases	56
Number of Runs	27
Z	-.539
Asymp. Sig. (2-tailed)	.590
a. Median	

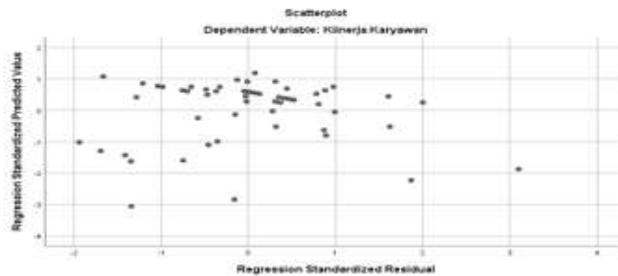
Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPSS 26 (2025)



Syarat dalam uji Runs Test dikatakan terpenuhi apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed) > 0, 05*. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* dengan nilai 0, 590 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari 0, 05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data yang diuji.

**d. Uji Heterokedastisitas**

Pada hasil peyajian gambar berikut, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dan tidak ada pola yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai



Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 26 (2025)

**Gambar 4. 3**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**2. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.172	2.443		2.936	.005
	Stres Kerja	.172	.080	.174	2.149	.036
	Lingkungan Kerja	.694	.072	.775	9.585	.000

a. Dependent variable: Kinerja  
Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya  $\hat{Y} = 7.172 + 0,172 X_1 + 0.694 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7.172 dapat diartikan bahwa jika variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7.172.
- b. Nilai Stres Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0.172 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), jadi setiap perubahan satu unit dalam variabel Stres Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.172



- c. Nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 0.694 dapat diartikan apabila kontanta tetap dan tidak ada perubahan pada Variabel Stres Kerja, maka setiap perubahan satu unit pada variable Lingkungan Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.694.

**3. Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara 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	Change Statistics				Sig F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.807	3.054	.814	116.140	2	53	.000

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

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 26 (2025)

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0, 902 dimana nilai tersebut berada pada interval 0, 80- 1.000 yang artinya variabel Stes Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat** terhadap variabel kinerja karyawan

**4. Uji Koefisiensi Determinasi**

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.807	3.054

a. Predictors (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja  
 b. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0, 814 . Artinya, variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memeberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81, 4 % sementara sisanya sebesar (100%- 81, 4 %) = 18, 6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**5. Uji Hipotesis**

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji t Variabel Stres Kerja (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.893	3.714		4.279	.000
Stres Kerja	.695	.096	.702	7.235	.000

a. Dependet variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 26 (2025)



Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7.235 > 1.674$ ) Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig\ 0,05$  atau ( $0,000 < 0,005$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa artinya  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Visalux Elektrindo Tangerang

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.350	2.296		4.072	.000
Lingkungan Kerja	.800	.055	.893	14.607	.000

a. Dependent variabel:Kinerja

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, maka diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $14.607 > 1.674$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig\ 0,05$  atau ( $0,000 < 0,005$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa artinya  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Visalux Elektrindo Tangerang.

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Hipotesis F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	2165.993	2	1082.997	116.140	.000 <sup>b</sup>
	Residual	494.221	53	9.325		
	Total	2660.214	55			

a. Dependent Variabel:Kinerja Karyawan  
b. Predictors (Constant, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel Uji F di atas, diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $116,140 > 3.172$ ) dan nilai signifikansinya  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Visalux Elektrindo Tangerang.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Visalux Elektrindo Tangerang. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 56 orang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan spss versi 26 menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Visalux Elektrindo Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan terlihat dari persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = a + b(x)$  adalah  $= 15.893 + 0.695 X_1$ , persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta  $a = 15.893$



- menunjukkan bahwa kinerja karyawan di asumsikan bernilai 15.893 satuan dengan asumsi variabel Stres Kerja (X1) bernilai tetap. Konstanta B = 0,695 menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Stres Kerja (X1) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan berpengaruh sebesar 0,695 satuan. Hasil Uji T variabel penelitian Stres Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil Uji  $t_{hitung} = 7.235$  sedangkan  $t_{tabel} = 1.673$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  Ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Visalux Elektrindo Tangerang. Nilai korelasi R square = 0,798 berada pada rentang 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat yang artinya Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan spss versi 26 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Visalux Elektrindo Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan terlihat dari persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = a + b(x)$  adalah  $= 9.350 + 0.800 X_2$ , persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta a = 9.350 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di asumsikan bernilai 9.350 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) bernilai tetap. Konstanta B = 0,800 menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan berpengaruh sebesar 0,800 satuan. Hasil Uji T variabel penelitian Lingkungan Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil Uji  $t_{hitung} = 14.607$  sedangkan  $t_{tabel} = 1.673$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Visalux Elektrindo Tangerang. Nilai korelasi R square = 0,798 berada pada rentang 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat yang artinya Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.
  3. Berdasarkan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan spss versi 26 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Visalux Elektrindo Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan terlihat dari persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = 7.172 + 0.695 X_1 + 0.800 X_2$ . Nilai Koefisien korelasi sebesar 0,814 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-0,1,000 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,814 atau 81,4% sedangkan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $116,140 > 3.172$ ). Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 3(1).



- Anami N, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vara Sujana Adhi Paramitha (King's Fun) Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Unpam*.
- Andini, A., Titing, A. S., & Ismanto, I. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan RSUD Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 190-201.
- Aris, A. A. (2021). Point Of View Research Management Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Perfomance. *Point Of Research Management*. 2(2), 253-265.
- Asyka, N., & Jemi, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxplus Indonesia. *Jurnal Ekonomi Unpam*.
- Bagagarsyah, W., Novingky, F., & Denok, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gema Perkasa Elektronik Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Unpam*.
- Demak, Arfi, H., & Andre. (2021). Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Universitas Prima Indonesia*.
- Diansar, A. (2021) . Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi MANDAR*.
- Diva, P. P. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Dua Tukang Furniture Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Unpam*.
- Eric, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Logistic. STIAMI*.
- Fahrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura H (Persero) Kantor CABANG KUALANAMU. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Firmansyah, Anang &, M. B. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- Hariandja, M. T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.( Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. GRAMEDIA WIDIASARANA INDONESIA.
- Hasibuan, M (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



- Iswanto, Y. (2023). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Terbuka.
- Lestari, L.N., Alhabsy, M.Y. (2025) pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMKG Wilayah Tangerang Selatan. 2(3).
- Livia, D., Rahayu K.P. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(5).
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja ROSDAKARYA.
- Megawati, Aminuddin, H., Makkulawu, A., & Panus. (2022). Application Of The Balanced Scorecard As A Measurement Model Of The Balance Of Stakeholder Value Proposition. *International Journal Of Science. Technology & Management*, 3(2), 394-402.
- Munardi, H. T., & Dhujartono, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.National Finance. *Jurnal Ekonomi Unpam*.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scienfitific Journal Of Reflection*, 5(2), 448-456.
- Rahma, A. M., & Wijono, S. (2023). Stres Kerja Dengan Cyberloafing Pada Karyawan Perusahaan X Kota Salatiga. *Jurnal Manajemen*, Vol 5.
- Ramban, K., & Edalmen. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1).
- Ramadani, A.A., Kasran M. (2023) Pengaruh Llingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif* 5(4).
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-7*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Jaya.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompetensi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Afabeta Cv.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pusat Pasar Kota Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung:
- Sunyoto, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susan, & Eri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2).



Susana, E. (2021 ). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9, Hal 952-963.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group..

Utami, P. Rinie Budi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Di Tulungagung. *AT-TUJJAR*, 10.

Wexkey, Kenneth &, G. Y. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Pers.