



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA SAINS SEJAHTERA
MANDIRI KOTA TANGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF WORK STRESS AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT PRIMA
SAINS SEJAHTERA MANDIRI SOUTH TANGERANG CITY***

Prabu Setyo Bowo¹, Prasetyo Kurniawan²

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

Email: prabu.setyo67@gmail.com^{1*}, dosen02261@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 08-07-2025

Revised : 09-07-2025

Accepted : 11-08-2025

Pulished : 14-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Stress and Physical Work Environment on Employee Performance PT Prima Sains Sejahtera Mandiri, South Tangerang City. This research uses a quantitative study with an associative method approach and a population of 60 employees PT Prima Sains Sejahtera Mandiri, South Tangerang City. Data collection was conducted using a questionnaire. The data analysis method includes simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t-test, and simultaneous F-test. The results of the study show that: Work Stress has a positive and significant effect on employee performance PT Prima Sains Sejahtera Mandiri, South Tangerang City. This can be proven by the simple linear regression equation $Y = 25.370 + 0.407X_1$. The correlation value is 0.624 (strong). The determination coefficient value is 38.9%. The t-count value is 6.083 > t-table 2.002 with a significance of $0.000 < 0.05$. The Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance PT Prima Sains Sejahtera Mandiri, South Tangerang City. This can be proven by the simple linear regression equation $Y = 31.541 + 0.295X_2$. The correlation value is 0.611 (strong). The determination coefficient value is 50.9%. The t-count value is 5.882 > t-table 2.002 with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Work Stress and Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance PT Prima Sains Sejahtera Mandiri, South Tangerang City. This can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 23.804 + 0.277X_1 + 0.193X_2$. The correlation value is 0.713 (strong). The determination coefficient value is 50.9%. The F-count value is 29.524 > F-table 3.160 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif dan populasi karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan sebanyak 60 orang. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,370 + 0,407X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,624 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 38,9%. Nilai t_{hitung} 6,083 > t_{tabel} 2,002 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja



Karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 31,541 + 0,295X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,611 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9%. Nilai $t_{hitung} 5,882 > t_{tabel} 2,002$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 23,804 + 0,277X_1 + 0,193X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,713 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9%. Nilai $F_{hitung} 29,524 > F_{tabel} 3,160$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

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

PENDAHULUAN

PT Prima Sains Sejahtera Mandiri (PT PRISSMA *ad*) merupakan Penyedia jasa periklanan yang fokus pada media luar dan dalam ruang, perusahaan ini bertujuan memberikan layanan dan hasil yang memuaskan bagi klien serta mitra kerjanya. Perusahaan ini juga memberikan jasa layanan mulai dari pemasangan reklame, pengurusan ijin reklame serta pengurusan pajak reklame

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh PT PRISSMA *ad* adalah meningkatnya persaingan di jasa periklanan. Dengan munculnya berbagai perusahaan baru yang menawarkan produk serupa, PT PRISSMA *ad* Kota Tangerang Selatan perlu terus melakukan penelitian dan pengembangan agar dapat mempertahankan pangsa pasar yang telah dimilikinya.

PT Prima Sains Sejahtera Mandiri di Tangerang Selatan sedang menghadapi masalah kinerja. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan menurun, yang terlihat dari kurangnya kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai tuntutan perusahaan. Selain itu, karyawan juga merasa tertekan oleh batasan waktu yang ditetapkan perusahaan untuk setiap pekerjaan.

Menurut Afandi (2021:173) “reaksi penyesuaian diri yang disebut stres kerja dipengaruhi oleh karakteristik unik dari setiap individu maupun kelompok. Kondisi ini merupakan respons psikologis terhadap faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan atau situasi, yang memberikan tekanan fisik atau psikologis secara berlebihan”.

Berdasarkan pengamatan di PT PRISSMA *ad*, Kota Tangerang Selatan, peneliti menemukan bahwa stres kerja masih dialami oleh karyawan. Kondisi ini berdampak negatif pada kinerja mereka di perusahaan. Data yang mendukung temuan ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil studi fenomena yang diperoleh dilapangan langsung, stres kerja karyawan di PT PRISSMA *ad* disebabkan oleh beberapa faktor utama, seperti penyebab fisik, beban kerja berlebihan, tekanan dalam pekerjaan, keterbatasan dalam mengatur waktu kerja, serta minimnya dukungan dari perusahaan. Kelelahan akibat jam kerja yang cukup panjang dalam pekerjaan, sementara tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu singkat membuat karyawan kelelahan. Selain itu, pekerjaan yang sulit memerlukan konsentrasi tinggi, sehingga menambah tekanan. Aturan kerja yang ketat juga membatasi karyawan dalam mengatur jam istirahat dan jam pulang, yang sering kali tidak menentu. Kurangnya pelatihan dan fasilitas yang memadai semakin memperburuk kondisi, membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah untuk mengurangi stres kerja, seperti meningkatkan fasilitas, menyesuaikan beban kerja, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan produktif.

Masalah stres kerja di PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan belum sepenuhnya teratasi. Tabel di atas menyajikan data *turnover* atau pergerakan keluar-masuk karyawan di PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan dari tahun 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020 dan 2021, penurunan jumlah karyawan yang terjadi setiap tahun mengindikasikan adanya isu di lingkungan kerja, termasuk faktor stres. Pada tahun 2020, jumlah karyawan awal tahun sebanyak 104 orang, namun jumlah tersebut terus berkurang hingga tahun 2024 menjadi hanya 71 orang di awal tahun dan 60 orang di akhir tahun. Pada tahun 2020, terjadi pengurangan karyawan yang cukup signifikan akibat dampak stres kerja pada masa itu, di mana perusahaan menerapkan sistem kerja yang amat ketat dan penuh tekanan, sehingga banyak



karyawan yang tidak mampu bertahan dan memilih keluar dari perusahaan. Tingginya jumlah karyawan keluar, terutama pada tahun 2020 dan 2022, mengindikasikan adanya tingkat stres kerja yang cukup tinggi sehingga mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan. Pada tahun 2023, perusahaan juga melakukan pengurangan karyawan pada departemen tim konten kreator *advertising* sebanyak 10 orang dari total 16 karyawan yang keluar, yang disebabkan oleh kurang efektif dalam departemen tersebut dan kurangnya minat karyawan terhadap sistem kerja yang diterapkan di perusahaan pada departemen tersebut. Stres kerja yang berlebihan, beban kerja yang tidak seimbang, serta minimnya kesejahteraan karyawan dapat menjadi faktor utama yang menyebabkan peningkatan *turnover* tersebut. Kondisi ini tentu menjadi perhatian serius bagi perusahaan agar dapat memperbaiki kondisi kerja dan mengelola stres karyawan dengan lebih baik di masa mendatang.

Dari fenomena yang ditemukan dalam pengamatan langsung, bisa disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Prima Sains Sejahtera Mandiri masih belum optimal dan berdampak pada kenyamanan serta produktivitas karyawan. Pencapaian yang kurang baik membuat mata cepat lelah dan sulit berkonsentrasi. Suhu ruangan yang tidak stabil, disebabkan oleh AC yang rusak dan ventilasi yang tidak optimal, membuat beberapa ruangan terlalu panas atau terlalu dingin, sehingga mengganggu kenyamanan kerja. Selain itu, keamanan di tempat kerja juga masih kurang, terutama karena CCTV yang rusak, sehingga meningkatkan risiko pencurian, kecelakaan, atau pelanggaran aturan. Peralatan kerja seperti meja yang sudah usang dan tidak ergonomis menyebabkan karyawan mudah mengalami sakit punggung dan nyeri leher. Warna interior kantor yang cenderung monoton juga membuat suasana kerja terasa kaku dan kurang menyenangkan.

Kondisi fasilitas kerja di PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan tahun 2020 - 2024 mengalami sejumlah kerusakan. Berdasarkan temuan penelitian, ada indikasi bahwa fasilitas kerja yang rusak bukan berarti tidak bisa difungsikan, melainkan benda-benda tersebut hanya mengalami kerusakan minor atau goresan yang membuatnya tidak memenuhi standar kelayakan. Hal ini mencerminkan adanya penurunan kualitas lingkungan kerja fisik di perusahaan yang cukup signifikan dari waktu ke waktu. Kondisi fisik tempat kerja yang buruk, misalnya penerangan yang tidak memadai, suhu udara yang tidak nyaman akibat AC rusak, keamanan kerja yang menurun karena CCTV tidak berfungsi, serta kenyamanan visual akibat cat tembok yang mulai pudar atau rusak, dapat berdampak buruk pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Karyawan dapat merasa tidak nyaman, cepat lelah, dan lebih stres saat bekerja. Kondisi ini berpotensi memicu tingkat *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja fisik yang terawat sangat dibutuhkan untuk suasana kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting untuk mendorong produktivitas karyawan.

Dari apa yang terlihat dan diketahui dari pengamatan langsung di lapangan, nampak adanya permasalahan pada kinerja karyawan di PT Prima Sains Sejahtera Mandiri masih menghadapi beberapa kendala yang menghambat produktivitas. Pada fenomena ini yang paling berpengaruh adalah indikator kualitas kerja belum maksimal karena kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek penting dalam pelaksanaan tugas, tekanan kerja yang tinggi, serta minimnya pengawasan dan evaluasi dari atasan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu meningkatkan pelatihan, memberikan pengawasan yang lebih baik, serta memperbaiki sistem kerja agar setiap karyawan bisa bekerja lebih efektif dan produktif sesuai dengan pekerjaannya.

Perbandingan antara target dan pencapaian dalam tiga aspek utama terkait reklame, yaitu pemasangan reklame, pengurusan izin reklame, dan pengurusan pajak reklame PT Prima Sains Sejahtera Mandiri dari tahun 2020 hingga 2024. Dari data tersebut terlihat bahwa perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, terutama setelah tahun 2020. Pada tahun 2020, perusahaan masih bisa mencapai sebagian besar target, terutama untuk pemasangan reklame dan izin reklame. Namun, mulai tahun 2021 sampai 2024, pencapaian terus menurun dan selalu di bawah target. Misalnya, di tahun 2024, target pemasangan reklame adalah 700 Unit, tetapi yang tercapai hanya 654 Unit. Begitu juga dengan izin reklame dan pajak reklame



yang tidak mencapai target. Masalah ini dipicu oleh dua faktor utama: tingkat stres kerja yang tinggi dan kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung. Hal ini terlihat dari fasilitas yang kurang terawat dan suasana kerja yang tidak nyaman, yang secara keseluruhan memengaruhi kinerja karyawan. Data ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan manajemen stres karyawan. Pentingnya upaya ini adalah untuk memastikan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara lebih optimal di masa depan.

Tinjauan Pustaka

1. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2021:157) stres kerja adalah perasaan tertekan pada karyawan dalam menghadapi pekerjaan, emosi, ketidaknyamanan untuk bersantai, kecemasan, gugup, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan

2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Syaiful dkk (2022:176) Lingkungan kerja yang bersifat fisik adalah lingkungan kerja yang dapat dirasakan secara langsung dan nyata oleh karyawan terhadap tempat kerja di sekitarnya. Di mana lingkungan kerja ini mampu membuat karyawan kehilangan fokus dan minat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian kinerja 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 (2021:18) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Febriyani dkk (2022:5) Penelitian kuantitatif adalah merupakan penelitian yang sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik atau komputasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan berbagai model sistematis, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang sedang terjadi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut I Made (2020:19) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,636	0,254	Valid
P2	0,734	0,254	Valid
P3	0,810	0,254	Valid
P4	0,736	0,254	Valid
P5	0,801	0,254	Valid
P6	0,706	0,254	Valid
P7	0,741	0,254	Valid
P8	0,588	0,254	Valid
P9	0,651	0,254	Valid
P10	0,651	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS V26 (2025)



Menurut tabel 4.8, hasil uji validitas mengonfirmasi bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang melampaui angka r_{tabel} 0,254. Karena seluruh item pada variabel stres kerja terbukti valid, tidak ada item yang perlu dihilangkan. Dengan demikian, semua item tersebut bisa digunakan dalam pengujian model.

Tabel 4.9
Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,767	0,254	Valid
P2	0,832	0,254	Valid
P3	0,893	0,254	Valid
P4	0,906	0,254	Valid
P5	0,795	0,254	Valid
P6	0,852	0,254	Valid
P7	0,828	0,254	Valid
P8	0,820	0,254	Valid
P9	0,815	0,254	Valid
P10	0,795	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS V26 (2025)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9, validitas seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan fisik kerja telah terkonfirmasi. Hal ini dikarenakan setiap nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} , yaitu 0,254. Karena semua hasilnya valid, tidak ada satu pun item pernyataan yang perlu dihapus, sehingga semuanya dapat digunakan dalam seluruh proses pengujian selanjutnya.

Tabel 4.10
Uji Validitas Kinerja Karyawan (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,527	0,254	Valid
P2	0,689	0,254	Valid
P3	0,622	0,254	Valid
P4	0,626	0,254	Valid
P5	0,552	0,254	Valid
P6	0,616	0,254	Valid
P7	0,721	0,254	Valid
P8	0,653	0,254	Valid
P9	0,583	0,254	Valid
P10	0,532	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS V26 (2025)

Mengacu pada Tabel 4.10, setiap item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} melampaui nilai r_{tabel} , yaitu 0,254. Karena seluruh item dinyatakan valid, tidak terdapat pernyataan yang dieliminasi, sehingga semua item dapat digunakan dalam keseluruhan tahapan pengujian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Stres Kerja (X1)	0,893	Sangat Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,893	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,814	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

Merujuk pada tabel 4.11, nilai Cronbach Alpha untuk variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan tercatat di atas 0,60. Karena instrumennya memiliki reliabilitas yang tinggi, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang ada valid dan bisa dipercaya untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data dalam model regresi terdistribusi secara normal, digunakan uji normalitas. Model regresi yang valid untuk diuji secara statistik adalah model yang memiliki data dengan distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Untuk mengevaluasi kondisi ini, dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Dalam studi ini, uji normalitas data dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria: data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05, dan sebaliknya dianggap tidak normal jika nilai tersebut kurang dari 0,05. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,02947739
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,056
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada tabel 4.12 adalah 0,200 (lebih dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa data populasi terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk melanjutkan analisis

b. Uji Multikolineritas

Tabel 4.13
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,804	2,588		9,197	,000		
	Stres Kerja	,277	,070	,425	3,961	,000	,750	1,333
	Lingkungan Kerja Fisik	,193	,052	,399	3,721	,000	,750	1,333
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13, nilai *tolerance* untuk variabel stres kerja dan lingkungan kerja fisik adalah 0,750. Angka ini lebih besar dari batas minimum 0,10. Karena nilai VIF untuk kedua variabel (stres kerja dan lingkungan kerja fisik) sebesar 1,333, yang jauh di bawah batas maksimal 10, bisa disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah varians residual dalam model regresi mengalami perbedaan antar pengamatan. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser. Cara kerjanya adalah



dengan mengabsolutkan nilai residual, kemudian nilai absolut tersebut diregresikan untuk melihat tingkat signifikansi dari variabel yang diuji. Kriteria yang digunakan dalam metode *Glejser* adalah nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$).

Tabel 4.14
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B.	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,215	1,576		,136
	Stres Kerja	,048	,043	,166	,266
	Lingkungan Kerja Fisik	,026	,032	,120	,420

a. Dependent Variable: Ab_Res

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model. Kondisi ini terjadi karena nilai signifikansi untuk stres kerja dan lingkungan kerja fisik, sebagai variabel bebas, berada di atas 0,05. Ini mengindikasikan adanya varian kesalahan yang konstan.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,713 ^a	,509	,492	4,09956	1,730

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

Menurut tabel 4.16, hasil Uji *Durbin-Watson* untuk mendeteksi autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 1,730. Karena nilai ini berada dalam rentang antara 1,55 hingga 2,46, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi.

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4.19
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23,804	2,588		,000
	Stres Kerja	,277	,070	,425	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,193	,052	,399	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

- Dengan tidak adanya stres kerja dan lingkungan kerja fisik (nilainya nol), kinerja karyawan diprediksi akan mencapai 23,804, sesuai dengan nilai konstanta
- Nilai koefisien regresi 0,277 mengindikasikan bahwa tekanan kerja (X1) dan performa karyawan (Y) memiliki korelasi positif. Jika kondisi lingkungan kerja fisik (X2) tidak



mengalami perubahan, maka setiap penambahan satu satuan pada tekanan kerja akan berhubungan dengan kenaikan 0,277 satuan pada performa karyawan

- c. Koefisien regresi positif sebesar 0,193 menunjukkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika stres kerja (X1) dianggap tetap, peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja fisik akan menghasilkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,193 satuan.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.713 ^a	.509	.492	4,09956	.509	29,524	2	57	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja									

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa korelasi antara variabel X1 (Stres Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) berada pada angka 0,713, yang termasuk kategori hubungan kuat berdasarkan klasifikasi nilai korelasi 0,60 – 0,799.

5. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.492	4,09956	1,730
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

Menurut data di Tabel 4.26, koefisien determinasi (R2) memiliki nilai 0,509. Secara kolektif, variabel stres kerja dan lingkungan kerja fisik menyumbang 50,9% terhadap kinerja karyawan. Sisanya, 49,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen, digunakan uji t. Kriteria signifikan ditetapkan pada 5% (0,05). Nilai t_{tabel} (2,002) didapat dari tabel t dengan $df = 58$ ($n=60-2$), lalu dibandingkan dengan t_{hitung} . Pengaruh dikatakan signifikan (H_0 ditolak dan H_a diterima) jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau jika nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $< 0,05$. Hasil pengujian t_{hitung} dengan SPSS 26 disajikan selanjutnya sebagai berikut:

Tabel 4.27
Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	25,370	2,823		,998
	Stres Kerja	,407	,067	,624	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)



Berdasarkan Tabel 4.27, disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Prima Sains Sejahtera Mandiri, Kota Tangerang Selatan. Kesimpulan ini didukung oleh nilai t_{hitung} (6,083) yang melampaui t_{tabel} (2,002), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Kondisi ini menyebabkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a .

Tabel 4.28
Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31,541	1,901		16,589
	Lingkungan Kerja Fisik	,295	,050	,611	5,882

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

Seperti yang terlihat pada Tabel 4.28, nilai t_{hitung} (5,882) melampaui t_{tabel} (2,002). Kondisi ini, didukung oleh nilai signifikansi 0,000 yang di bawah 0,05, mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri, Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4.29
Uji F Hitung

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	992,369	2	496,184	29,524
	Residual	957,965	57	16,806	
	Total	1950,333	59		

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS V26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar Hasil pada Tabel 4.29 membuktikan bahwa Stres kerja bersama dengan suasana kerja secara fisik secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Prima Sains Sejahtera Mandiri, Tangerang Selatan. Hal ini diperkuat oleh nilai F_{hitung} sebesar 29,524 yang melebihi F_{tabel} sebesar 3,160, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan. Rincian temuan tersebut adalah sebagai berikut

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,370 + 0,407X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,624 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 38,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (t_{hitung} 6,083 > t_{tabel} 2,002), hal ini diperkuat dengan *probability significance* 0,000 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri kota Tangerang Selatan
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 31,541 + 0,295X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (t_{hitung} 5,882 > t_{tabel} 2,002), hal ini diperkuat dengan



probability significancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan

3. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,804 + 0,227X_1 + 0,193X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($F_{hitung} 29,524 > F_{tabel} 3,160$), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Sains Sejahtera Mandiri Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afiah. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management
- Algifari. (2020). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Arifuddin., (2022). *PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN SDM*. Mpanau: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya*. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen.
- Awa dkk. (2024). *Psikologi SDM*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Azmi, R., & Handayani, R. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang*. Jurnal Konsisten.
- Candrianto. (2023). *K3 dan Lingkungan*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.
- Capt. Abdul dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelola SDM pada Pelayaran)*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai negeri sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta*. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen.
- Fahmi. Irham. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Faiz. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Febriyani dkk. (2022). *Metodologi Penelitian*. Makassar: Cendikia Publisher.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Ed. 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasniati. (2023). *Stres dan Perilaku Kerja*. Makassar: Unhas Press.
- Helin dkk. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Herman dkk. (2023). *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hesti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- I Made. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Penelitian Ipteks.



- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara*. Magenta.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Prakti Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian kuantitatif)*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. Prabu Anwar. (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mujito (2023). *Pengantar Manajemen (Memahami Konsep Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah*. Tasikmalaya: EDU PUBLISHER.
- Nasarudin dkk. (2024). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Sumatera Barat: Tim Tri Edukasi Ilmiah.
- Nuning. (2021). BUKU AJAR: PENGANTAR MANAJEMEN. (2021). Surabaya: SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Raihan, A., & Kurniawan, P. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis.
- Ridha, A., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Esperimen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sahir, S.H. (2021). *Metode Penelitian*. Medan: PENERBIT KBM INDONESIA.
- Saputra, A., & Seta, A. B. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Kantor Pusat Kota Jakarta Selatan*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopandi, A., & Gea, L. F. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis.
- Sunyoto, D. (2022). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suryanto, S., Alamsyah, I. S., Markonah, M., & Cahaya, Y. F. (2024). *Pengaruh Sistem Kerja Work From Home (WFH), Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. JURNAL KEWIRUSAHAAN, AKUNTANSI DAN MANAJEMEN TRI BISNIS.
- Suwardi dkk. (2024) *Keadilan dan Harmoni Organisasi dalam Stres Kerja*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Syaiful dkk. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Lombok: Seval Literindo Kreasi.
- Triyatno, D., & Atmajawati, Y. (2024). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KE RJIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM KCP UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM).
- Veronika dkk. (2024). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Wahyuni, S., & Kurniawan, P. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis.
- Wibowo. (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.



Widiya dkk. (2024). *Pengembangan Organisasi*. Sukoharjo: CV Pradina Pustaka.

Zainal. (2020). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.