



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EXINTER WORLD INTI  
JAYA JAKARTA BARAT**

***THE EFFECT OF WORK STRESS AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT EXINTER WORLD INTI JAYA  
WEST JAKARTA***

**Lia Dini Kartika<sup>1</sup>, M. Anton Nurhidayat<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: Liadinikartika178@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen02200@unpam.ac.id<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 13-08-2025

Revised : 14-08-2025

Accepted : 16-08-2025

Pulished : 18-08-2025

---

**Abstract**

*This study aims to determine the influence of work stress (X1) and physical work environment (X2) on employee performance at PT Exinter World Inti Jaya, West Jakarta, both partially and simultaneously. The research was conducted using a quantitative method involving 63 employees as the sample. Various statistical tests were employed, including validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, regression coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The results of the study produced a multiple regression equation:  $Y = 6.351 + 0.428X1 + 0.462X2 + e$ . The regression coefficient value for productivity is 6.351, which implies that if work stress (X1) and physical work environment (X2) remain constant, the consistency value of employee performance (Y) is 6.351. The t-test results indicate a positive and significant effect of work stress (X1) on performance (Y), as the calculated t-value of 9.423 is greater than the t-table value of 1,670 and the significance value of 0.000 is less than 0.05. Thus,  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, meaning that work stress (X1) has a partial positive and significant effect on performance (Y). Furthermore, the t-test results also show a positive and significant effect of the physical work environment (X2) on performance (Y), with a t-value of 10.186 > 1,670 and a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore,  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, indicating a partial positive and significant influence of the physical work environment (X2) on performance (Y). Additionally, the F-test results show that the F-value of 69.088 > F-table value of 3,150, with a significance value of 0.000 < 0.05. This indicates that the hypothesis stating that work stress (X1) and physical work environment (X2) simultaneously influence employee performance (Y) is accepted.*

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

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Exinter World Inti Jaya Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para 63 karyawan sebagai sampel. Serta, penelitian menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 6,351 + 0,428 X1 + 0,462 X2 + e$ . Nilai koefisien regresi pada variabel produktivitas sebesar 6,351 menyimpulkan bahwa jika stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 6,351. Hasil statistik uji t terdapat nilai pengaruh positif dan signifikan stres kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} 9,423 > t_{tabel} 1,670$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_a$  diterima



dan  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Kemudian, Hasil statistik uji  $t$  terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} 10,186 > t_{tabel} 1,670$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), dan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} 69,088 > F_{tabel} 3,150$  sehingga, dengan menggunakan batas signifikansi  $0,05$ , maka diperoleh nilai signifikansi tersebut  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel stres kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ).

**Kata Kunci : Stres Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja.**

## PENDAHULUAN

Perluasan jaringan yang dijalankan oleh perusahaan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang kompeten untuk memastikan keberhasilan dalam proses desain dan pemasangan *switchboard*, sehingga kepuasan pelanggan di berbagai sektor dapat tercapai. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan

Meskipun memiliki sumber daya manusia yang kompeten, evaluasi kinerja menunjukkan adanya penurunan persentase pencapaian target kerja tahunan. Kritik dan keluhan dari pelanggan menjadi salah satu indikator permasalahan ini. Penurunan kinerja ini diakibatkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, keterbatasan fasilitas yang disediakan perusahaan, dan rendahnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang diberikan perusahaan dalam mencapai visi yang semakin baik perkembangannya

Demi mengetahui bagaimana penilaian kinerja yang berlangsung pada PT Exinter World Inti Jaya Jakarta Barat, peneliti melakukan survey kepada perusahaan PT Exinter World Inti Jaya Jakarta Barat untuk meminta data terkait dengan pencapaian produksi dan sasaran mutu kerja, data tersebut sebagai bentuk penjelasan karyawan apakah telah menjalankan prosedur kerja sesuai dengan SOP dan target yang ditentukan, datanya sebagai berikut

**Tabel 1. 1**  
**Data Pencapaian Peoduksi dan Mutu Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT Exinter World Inti Jaya Jakarta Barat**

| No           | Tahun | Jumlah Surat Perintah Kerja | Realisasi Produksi / Surat Perintah Kerja | Persentase Tercapai | Keterangan                                                             |
|--------------|-------|-----------------------------|-------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 1.           | 2019  | 55 SPK                      | 50 SPK                                    | 90,9%               | Tidak Tercapai (Banyak Perubahan <i>Design &amp; Revisi Customer</i> ) |
| 2.           | 2020  | 30 SPK                      | 22 SPK                                    | 73,3%               | Tidak Tercapai (Keterlambatan Dalam Penyerahan <i>Design</i> )         |
| 3.           | 2021  | 48 SPK                      | 47 SPK                                    | 97,9%               | Tidak Tercapai (Keterlambatan Penerima Gambar <i>Approval</i> )        |
| 4.           | 2022  | 33 SPK                      | 30 SPK                                    | 90,9%               | Tidak Tercapai (Keterlambatan Penerima Gambar <i>Approval</i> )        |
| 5.           | 2023  | 25 SPK                      | 24 SPK                                    | 96,0%               | Tidak Tercapai (Data <i>Design</i> Masih <i>On Progress</i> )          |
| <b>Total</b> |       | <b>191</b>                  | <b>173</b>                                | <b>89,8%</b>        | <b>Tidak Tercapai</b>                                                  |

Sumber: Diolah Oleh Penulis

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa persentase penilaian kinerja karyawan PT Exinter World Inti Jaya Jakarta Barat, dimana penilaian kinerja pada tabel di atas menjadi gambaran tolak ukur kinerja karyawan lainnya yang mengalami indikasi permasalahan serupa.



**Tabel 1. 2**  
**Data Pra-Survey Penyebab Stres Kerja Karyawan Pada PT Exinter**  
**World Inti Jaya Jakarta Barat**

| No                      | Indikator & Pernyataan                                                                                                    | Setuju | %     | Tidak Setuju | %     |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------------|-------|
| <b>Beban Kerja</b>      |                                                                                                                           |        |       |              |       |
| 1.                      | Karyawan merasa bahwa beban kerja sejalan dengan kemampuan dan keterampilan dimiliki.                                     | 12     | 40%   | 18           | 60%   |
| <b>Tekanan Kerja</b>    |                                                                                                                           |        |       |              |       |
| 2.                      | Karyawan merasa tekanan kerja yang penulis alami sesuai dengan batas kewajaran.                                           | 10     | 33,3% | 20           | 66,7% |
| <b>Lingkungan Kerja</b> |                                                                                                                           |        |       |              |       |
| 3.                      | Fasilitasnya dan infrastruktur di tempat kerja mendukung sebuah produktivitas dan kesejahteraan karyawan pada perusahaan. | 11     | 36,7% | 19           | 63,3% |
| <b>Konflik Kerja</b>    |                                                                                                                           |        |       |              |       |
| 4.                      | Karyawan merasa suka nyaman untuk membicarakan itu pendapat tanpa takut mendapatkan reaksi yang cukup negatif.            | 13     | 43,3% | 17           | 56,7% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkam masih terdapat karyawan yang merasa bahwa beban kerja belum sejalan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sebesar 60%, serta masih ada karyawan yang merasa tekanan kerja yang di alami belum sesuai dengan batas kewajaran sebanyak 66,7%, masih terdapat karyawan sebanyak 63,3% yang merasa fasilitas dan infrastruktur di tempat kerja belum cukup mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan, serta masih terdapat karyawan sebanyak 56,7% yang masih belum merasa nyaman untuk membicarakan perbedaan pendapat tanpa takut mendapatkan reaksi negatif.

**Tabel 1. 3**  
**Data Pra-Survey Lingkungan Kerja Fisik**  
**PT Exinter World Inti Jaya Jakarta Barat**

| No                           | Indikator & Pernyataan                                                                          | Setuju | %     | Tidak Setuju | %     |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------------|-------|
| <b>Pencahayaan</b>           |                                                                                                 |        |       |              |       |
| 1.                           | Penerangan pada tempat kerjanya sudah cukup baik.                                               | 12     | 40%   | 18           | 60%   |
| <b>Sirkulasi Ruang Kerja</b> |                                                                                                 |        |       |              |       |
| 2.                           | Sistemnya pengaturan suhu dan ventilasi membantu menciptakan kondisi kerja yang optimal.        | 13     | 43,3% | 17           | 56,7% |
| <b>Tata Letak Ruangan</b>    |                                                                                                 |        |       |              |       |
| 3.                           | Karyawan merasa jika tata letak ruang kerja mendukung kinerja.                                  | 13     | 43,3% | 17           | 56,7% |
| <b>Dekorasi</b>              |                                                                                                 |        |       |              |       |
| 4.                           | Warna - warna sudah digunakan dalam dekorasi pada ruang kerja memberikan kesan yang positif.    | 11     | 36,7% | 19           | 63,3% |
| <b>Kebisingan</b>            |                                                                                                 |        |       |              |       |
| 5.                           | Karyawan bisa dengan mudahnya berkonsentrasi dalam hal bekerja tanpa terganggu oleh kebisingan. | 13     | 43,3% | 17           | 56,7% |
| <b>Fasilitas</b>             |                                                                                                 |        |       |              |       |
| 6.                           | Fasilitas penunjang seperti kantin atau ruang istirahat memberikan kenyamanan dalam bekerja.    | 11     | 36,7% | 19           | 63,3% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis



Berdasarkan tabel diatas, terdapat sebanyak 60% karyawan yang masih merasa kurang nyaman dengan penerangan/cahaya di tempat kerja, serta terdapat sebanyak 56,7% karyawan yang merasa sistem pengaturan suhu dan ventilasi belum membantu menciptakan kondisi kerja yang optimal, dan masih ada 56,7% karyawan yang merasa merasa tata letak ruang kerja belum cukup mendukung kinerja, selanjutnya masih terdapat 63,3% karyawan merasa desain warna dan dekorasi ruang kerja belum terasa cukup nyaman, kebisingan di tempat kerja juga harus diperhatikan karena ada sebesar 56,7% karyawan yang masih belum merasa kebisingan di area kerja cukup nyaman, aksesibilitas ke fasilitas penunjang seperti kantin atau ruang istirahat masih belum cukup baik karena masih ada sebesar 63,3% karyawan yang belum merasakan fasilitas umum seperti toilet, dan pemberian fasilitas ruang istirahat di tempat kerja yang belum cukup baik.

**Tabel 1. 4**  
**Data Survey Fasilitas Kerja**  
**PT Exinter World Inti Jaya**

| No. | Keterangan                                                                                                               |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Terdapat beberapa lampu yang tidak berfungsi dengan baik atau mati pada ruangan kerja di dalam perusahaan.               |
| 2   | Tidak terdapat suatu fasilitas kantin untuk karyawan, sehingga banyak karyawan yang makan di area yang tidak seharusnya. |
| 3   | Terdapat beberapa kipas angin yang tidak berfungsi dengan baik atau mati pada ruangan kerja di dalam perusahaan.         |
| 4   | Jumlah mesin produksi yang sangat terbatas, yaitu cuma hanya 1 untuk mengerjakan semua produksi yang diterima.           |
| 5   | Kondisi rak dokumen dan arsip serta barang yang penting lainnya sangat berantakan dan tidak tersusun secara rapih.       |

*Sumber: Observasi Penulis*

Jika fasilitas dalam perusahaan memiliki jumlah yang kurang dan kondisinya tidak baik, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja karyawan. Rak yang tidak tersusun rapi dapat menyebabkan kesulitan dalam mengakses barang dan meningkatkan waktu pencarian, yang akhirnya mengganggu efisiensi kerja. Lampu yang mati dapat mengurangi penerangan, menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta meningkatkan risiko kecelakaan. Begitu pula dengan kipas yang mati, yang dapat membuat suhu ruang menjadi tidak nyaman dan memengaruhi konsentrasi karyawan.

## **Kajian Pustaka**

### **1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stres berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress. Menurut Vanchapo (2020:37), stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya dengan pertimbangan yang baik dan matang

### **2. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Nitisemito (2015:109), mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan musik

### **3. Kinerja Karyawan**

Menurut Fatimah (2017:12), kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.



Tujuan kinerja adalah sasaran yang ingin dicapai seseorang atau sebuah tim dalam periode tertentu, biasanya terkait dengan pekerjaan atau organisasi



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Sedangkan sifat penelitian dengan pendekatan asosiatif. pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

| No | Pernyataan | r Hitung | Kondisi | r Tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|---------|------------|
| 1  | X1.1       | 0,6679   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 2  | X1.2       | 0,5713   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 3  | X1.3       | 0,7249   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 4  | X1.4       | 0,5385   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 5  | X1.5       | 0,5904   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 6  | X1.6       | 0,7007   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 7  | X1.7       | 0,7415   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 8  | X1.8       | 0,8390   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 9  | X1.9       | 0,7075   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 10 | X1.10      | 0,7258   | >       | 0,2480  | Valid      |

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel stres kerja (X1) dapat dikatakan valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari 0,2480 atau ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), maka semua item pernyataan diatas dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk perhitungan uji selanjutnya.





**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

| No | Pernyataan | r Hitung | Kondisi | r Tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|---------|------------|
| 1  | X2.1       | 0,6967   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 2  | X2.2       | 0,7556   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 3  | X2.3       | 0,7467   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 4  | X2.4       | 0,7352   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 5  | X2.5       | 0,7112   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 6  | X2.6       | 0,7325   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 7  | X2.7       | 0,8402   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 8  | X2.8       | 0,8433   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 9  | X2.9       | 0,8444   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 10 | X2.10      | 0,7849   | >       | 0,2480  | Valid      |

*Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)*

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) dapat dikatakan valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari 0,2480 atau ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

| No | Pernyataan | r Hitung | Kondisi | r Tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|---------|------------|
| 1  | X2.1       | 0,8465   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 2  | X2.2       | 0,8381   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 3  | X2.3       | 0,7750   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 4  | X2.4       | 0,7979   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 5  | X2.5       | 0,6627   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 6  | X2.6       | 0,7309   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 7  | X2.7       | 0,7723   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 8  | X2.8       | 0,8049   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 9  | X2.9       | 0,7627   | >       | 0,2480  | Valid      |
| 10 | X2.10      | 0,7365   | >       | 0,2480  | Valid      |

*Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)*

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari 0,2480 atau ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), maka semua item pernyataan dinyatakan valid

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel stres kerja (X1) mempunyai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$  (60%) yaitu 0,861 (86,1%) dan dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .861                   | 10         |

**Gambar 4.3**  
**Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)**

Variabel lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$  (60%) yaitu 0,923 (92,3%) dan dapat dikatakan konsep pengukur masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel


**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .921             | 10         |

**Gambar 4. 5**
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Variabel lingkungan kinerja (Y) mempunyai *cronbach alpha* di  $\geq 0,60$  (60%) yaitu 0,921 (92,1%) dan dapat dikatakan konsep pengukur masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .921             | 10         |

**Gambar 4. 5**
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing - masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600

**2. Uji Asumsi Klasik**
**a. Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 63                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0000000                |
|                                        | Std. Deviation | 3.44475060              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .133                    |
|                                        | Positive       | .133                    |
|                                        | Negative       | -.095                   |
| Test Statistic                         |                | .133                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .207 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

**Gambar 4. 7**
**Uji Normalitas KS**

Jika dilihat pada tabel di atas, nilai signifikannya berada pada nilai 0,207, ini artinya nilai tersebut  $> 0,05$ . Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja (Y) memiliki distribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**
**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                         |       |
|---------------------------|------------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                        | Collinearity Statistics |       |
|                           |                        | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Stres Kerja            | .429                    | 2.333 |
|                           | Lingkungan Kerja Fisik | .429                    | 2.333 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)



Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar  $10 < 2,333$  sedangkan nilai *tolerance* semua variabel  $> 0.1$  yaitu sebesar 0,428 di kedua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas

### c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.15**  
**Uji Heterokedastisitas Glejser**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)             | 5.354                       | 1.954      |                           | 2.740 | .008 |
|                           | Stres Kerja            | -.043                       | .072       | -.116                     | -.596 | .553 |
|                           | Lingkungan Kerja Fisik | -.024                       | .062       | -.073                     | -.376 | .708 |

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Hasil output uji glejser di atas terlihat bahwa nilai signifikan yang didapatkan melebihi  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,553 pada variabel stres kerja (X1) dan 0,708 pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), membuktikan bahwa data dihasilkan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas

### d. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.14**  
**Uji Autokorelasi Durbin Watson (Dw Test)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .835 <sup>a</sup> | .697     | .687              | 3.502                      | 1.973         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Dari tabel hasil output uji autokorelasi di atas diperoleh nilai *durbin watson* sebesar 1,973. Ini disimpulkan nilai tersebut terletak diantara 1,55 dan 2,46 dan berarti diartikan tidak terjadinya gejala autokorelasi

## 3. Analisis Regresi Linear

**Tabel 4.16**  
**Uji Regresi Berganda Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)             | 6.351                       | 3.174      |                           | 2.001 | .050 |
|                           | Stres Kerja            | .428                        | .117       | .397                      | 3.657 | .001 |
|                           | Lingkungan Kerja Fisik | .462                        | .101       | .494                      | 4.550 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)





- a.  $b = 6,351$  jika stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tetap (tidak berubah) maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 6,351
- b.  $b_1 = 0,428$  menyimpulkan bahwa jika stres kerja (X1) bertambah, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,428 dengan tidak ada penambahan (*constant*) nilai lingkungan kerja fisik (X2).
- c.  $b_1 = 0,462$  menyimpulkan bahwa jika lingkungan kerja fisik (X2) bertambah, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,462 dengan tidak ada penambahan (*constant*) nilai stres kerja (X1).

#### 4. Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4.19**  
**Uji Korelasi Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

| Correlations           |                     |         |                        |             |
|------------------------|---------------------|---------|------------------------|-------------|
|                        |                     | Kinerja | Lingkungan Kerja Fisik | Stres Kerja |
| Kinerja                | Pearson Correlation | 1       | .794**                 | .770**      |
|                        | Sig. (2-tailed)     |         | .000                   | .000        |
|                        | N                   | 63      | 63                     | 63          |
| Lingkungan Kerja Fisik | Pearson Correlation | .794**  | 1                      | .756**      |
|                        | Sig. (2-tailed)     | .000    |                        | .000        |
|                        | N                   | 63      | 63                     | 63          |
| Stres Kerja            | Pearson Correlation | .770**  | .756**                 | 1           |
|                        | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000                   |             |
|                        | N                   | 63      | 63                     | 63          |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Seluruh hubungan antar variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja (Y) dalam penelitian ini menunjukkan korelasi positif yang kuat dan signifikan pada taraf signifikansi 1% (0.01). Ini berarti baik stres kerja maupun lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, dan bisa jadi faktor penting yang perlu dikelola dalam meningkatkan kinerja

#### 5. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.20**  
**Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary                                                  |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                          | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                              | .835 <sup>a</sup> | .697     | .687              | 3.502                      |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja |                   |          |                   |                            |

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Memiliki kemampuan yang cukup kuat dan signifikan dalam menjelaskan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Nilai R Square yang tinggi 69,7%. Menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar pada kinerja, sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini



## 6. Uji Hipotesis

**Tabel 4.21**  
**Uji Parsial (t) Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)  | 8.750                       | 3.600      |                           | 2.431 | .018 |
|                           | Stres Kerja | .831                        | .088       | .770                      | 9.423 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Nilai t hitung untuk variabel stres kerja (X1) sebesar 9,423. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan (df) = 61 dan taraf signifikansi 0,05, yaitu sebesar 1,670. Karena nilai t hitung 9,423 lebih besar dari t tabel 1,670, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai signifikansi (sig) untuk variabel stres kerja (X1) 0.000, yang berarti jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini memperkuat keputusan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima dan bahwa terdapat pengaruh signifikan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) secara parsial

**Tabel 4.22**  
**Uji Parsial (t) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)             | 12.313                      | 2.987      |                           | 4.123  | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja Fisik | .742                        | .073       | .794                      | 10.186 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 10,186. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan (df) = 61 dan taraf signifikansi 0,05, yaitu sebesar 1,670. Karena nilai t hitung 10,186 lebih besar dari nilai t tabel 1,670, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) adalah 0.000, yang berarti jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini memperkuat keputusan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima dan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) secara parsial.

**Tabel 4.23**  
**Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                             |            |                |    |             |        |                   |
|----------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                          |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                              | Regression | 1694.289       | 2  | 847.144     | 69.088 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                | Residual   | 735.711        | 60 | 12.262      |        |                   |
|                                                                | Total      | 2430.000       | 62 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja                                 |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja |            |                |    |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Pengujian variabel bebas / bersama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan suatu uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai F hitung 69,088 > F tabel 3,150. dengan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa



simultan pada variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y).

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pengaruh stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) PT Exinter World Inti Jaya Jakarta Barat kemudian dirangkum menjadi beberapa *point*, berikut hasil kesimpulan didapati oleh peneliti

1. Berdasarkan hasil uji regresi dan uji t yang dilakukan, diperoleh bahwa stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dimana, nilai persamaan regresi yang diperoleh ialah  $Y = 8,750 + 0,831$  dan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 9.423 > dari t tabel yaitu 1.670, dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian,  $H_a^1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja (X1) terhadap kinerja (Y).
2. Berdasarkan hasil uji regresi dan uji t yang dilakukan, diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dimana, nilai persamaan regresi yang diperoleh ialah  $Y = 12.313 + 0,742$  dan nilai t hitung 10,186 > dari nilai t tabel 1,670, dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian,  $H_a^2$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y).
3. Berdasarkan hasil uji regresi dan uji t yang dilakukan, diperoleh bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dimana, nilai persamaan regresi yang diperoleh ialah  $Y = 6,351 + 0,428 X_1 + 0,462 X_2 + e$  dan Hasil perhitungan statistik menunjukan hasil atau nilai pada uji simultan F hitung 69,088 > F tabel 3,150. dengan batas signifikansi 0,05, diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_a^3$  diterima, yang berarti stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Devika Panggabean, Dhita Adriani Rangguti, Hotvialina Damanik, Ray Bestary S. Ginting, & Elisabeth Batneviah Angelia. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk sektor Aek Nauli. *Jurnal Manajemen Keuangan (Mankeu)*, 10.
- Edison, Y. A., & Imas, K. (2016). *MSDM Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Pengetahuan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irmaniyah, Sukarsih, & Windy Aginta. (2022). Pengaruh kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), Agustus 2022. P-ISSN: 2620-8970, E-ISSN: 2775-9040.
- Jeferson Siahaan. (2021). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap suatu kinerja karyawan pada PT Kamarga Kurnia. *Jurnal SISTEMIK (Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik)*, 9(1), Juni 2021. P-ISSN: 2337-3636, E-ISSN: 2527-6425.



- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lili Sularmi. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Miranda Moda Indonesia Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen SDM, Keuangan, Pemasaran*, 3(2), 22693–22692.
- Lionda G. A. Gimon, Mariska Waelan, & Lietje Lumatauw. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. *Jurnal Manajemen, Administrasi Bisnis, dan Pemasaran (MABP)*, 5(2). ISSN: 2720-9504.
- M. Anton Nurhidayat. (2022). Pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Agung. *Scientific Journal of Reflection: Economy, Accounting, Management and Business*, 5(2), April 2022. P-ISSN: 2615-3009, E-ISSN: 2621-3389.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12th ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mellam Maulana Trisanti, & Eka Prayudista. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Unit Apron Movement Control (AMC) PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(3), Juni 2023. P-ISSN: 2963-6035, E-ISSN: 2963-4830.
- Mitri Nelsi. (2021). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik serta pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), April 2021. P-ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2262-9935.
- Muhammad Aulia. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 10(2), Agustus 2021. P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424.
- Nabila Rifqiyani Ilham, & Arif Partono. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 96–104, Juli 2022. P-ISSN: 2459-9921, E-ISSN: 2528.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Buku Setia.
- Rima Handayani. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 1(4), 18–26.
- Rivai, V., Mansyur, R., Thoby, M., & Willy, A. (2016). *Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. (2015). *Pengetahuan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siti Maisarah, & Indriati Sumarni. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bakti Putra Meratus. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 4(2), 2021. ISSN: 2723-0937.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



Suwanto. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Jakarta Selatan. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 5(1).