

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NONFISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALMEGA NATA SARANA BALARAJA

Shelawati¹, Irfan Rizka Akbar²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ wshela27@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

The research was conducted at PT Almega Nata Sarana Balaraja using a quantitative associative method. The purpose of this study is to determine the effect of the nonphysical work environment (X1) and work stress (X2) on employee performance (Y) at PT Almega Nata Sarana Balaraja. The population of this study consisted of 79 employees, and the sampling method used was a saturated sample (census), meaning the entire population was used as the sample, totaling 79 employees. The results showed that the variables of non-physical work environment and work stress had an effect on employee performance both partially and simultaneously. The multiple linear regression equation is $Y = 24,206 + 0,443X1 - 0,124X2$. Partially, the nonphysical work environment (X1) obtained a t -value (9,695) > t -table (1,992) with Sig. 0,000 < 0,05, meaning the hypothesis is accepted, and there is a positive and significant effect between the nonphysical work environment and employee performance. The work stress variable (X2) obtained a t -value (-9,486) > t -table (1,992) with Sig. 0,000 < 0,05, meaning the hypothesis is accepted, and there is a negative and significant effect between work stress and employee performance. Simultaneously, the F -value is 71,622 > F -table 3,117. With a determination coefficient of 0,653, this indicates that the variables of nonphysical work environment and work stress together contribute 65,3% to the employee performance at PT Almega Nata Sarana Balaraja, while the remaining 34,7% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Nonphysical Work Environment; Work Stress; and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Almega Nata Sarana Balaraja dengan menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Almega Nata Sarana Balaraja. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 79 karyawan, dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan sampel jenuh (sensus) yaitu keseluruhan dari jumlah populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 79 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 24,206 + 0,443X1 - 0,124X2$. Secara parsial lingkungan kerja nonfisik (X1) memperoleh nilai thitung (9,695) > ttabel (1,992) dengan Sig. 0,000 < 0,05; artinya hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja nonfisik dan kinerja karyawan. Variabel stres kerja (X2) memperoleh nilai thitung (-9,486) > ttabel (1,992) dengan Sig. 0,000

$< 0,05$; artinya hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 71,622 > F_{tabel} 3,117$. Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,653, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik dan stres kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65,3% terhadap kinerja karyawan pada PT Almega Nata Sarana Balaraja, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Nonfisik; Stres Kerja; dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, semua bisnis harus mampu bersaing satu sama lain. Agar kompetitif, perusahaan perlu memiliki manajemen yang efektif. Manajemen yang efektif dapat memberikan dukungan bagi perusahaan dalam mencapai target maksimalisasi keuntungannya. Keberhasilan manajemen perusahaan tidak dapat dipisahkan dari asetnya yang paling berharga yaitu sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan pendorong dibalik semua kegiatan perusahaan, sehingga harus dikelola secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang fokus mempelajari hubungan, dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan faktor yang dinamis, dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi atau jasa.

Dalam manajemen sumber daya manusia, salah satu isu utama yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam Susilo & Wahyudin (2020: 49), "Dalam sebagian besar organisasi, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhannya".

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam konteks tujuan atau tugas yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dikaitkan dengan sumber daya manusia, jika mereka menunjukkan kedisiplinan, kinerja yang optimal, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, serta kewajiban mereka dengan tepat waktu. Sehingga perusahaan harus menerapkan rencana atau inisiatif yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian dilakukan di PT Almega Nata Sarana Balaraja yang merupakan bagian dari Surya Semesta Perkasa Group. Aktivitas utamanya ialah di bidang properti, pada Tahun 2014 PT Almega Nata Sarana Balaraja mengembangkan Pergudangan Surya Balaraja dengan total lahan seluas 20 Ha (Hektare), dan sebanyak 224 Unit yang sudah terjual lebih dari 97%.

Berikut ini merupakan penjelasan secara rinci mengenai kinerja karyawan yang terjadi di PT Almega Nata Sarana Balaraja periode 2020 sampai dengan 2023 yang telah disajikan dalam bentuk Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan PT Almega Nata Sarana Balaraja

No.	Kategori Penilaian	Ukuran Kinerja	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun (%)				Skor Akhir			
					2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
1.	Kualitas	Tingkat retensi karyawan	20	100%	80	60	80	70	16.0	12.0	16.0	14.0
2.	Kuantitas	Pencapaian target penjualan properti	20	100%	60	50	70	80	12.0	10.0	14.0	16.0
3.	Ketepatan waktu	Pemenuhan tenggat waktu (<i>deadline</i>)	15	100%	90	60	80	80	13.5	9.0	12.0	12.0
		Kehadiran	10	100%	80	50	70	70	8.0	5.0	7.0	7.0
4.	Tanggung jawab	Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur	10	100%	90	50	90	80	9.0	5.0	9.0	8.0
5.	Kerja sama	Pencapaian tujuan bersama	10	100%	90	60	90	90	9.0	6.0	9.0	9.0
		Keterlibatan kolaborasi tim dalam proyek	15	100%	70	60	70	70	10.5	9.0	10.5	10.5
Jumlah			100					78	56	77.5	76.5	

Sumber: PT Almega Nata Sarana Balaraja 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.1, data kinerja karyawan selama periode 2020 sampai dengan 2023 menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi yang signifikan dalam beberapa kategori penilaian. Pada aspek kualitas, tingkat retensi karyawan mengalami penurunan dari 80% pada tahun 2020 menjadi 60% pada tahun 2021, kemudian kembali meningkat menjadi 80% pada tahun 2022 dan sedikit menurun menjadi 70% pada tahun 2023. Skor akhir untuk tingkat retensi karyawan mencerminkan fluktuasi ini, dengan nilai masing-masing 16.0, 12.0, 16.0, dan 14.0.

Pada kategori kuantitas, pencapaian target penjualan properti menunjukkan tren yang serupa,

dimulai dari 60% pada tahun 2020, turun menjadi 50% pada tahun 2021, dan kemudian meningkat secara konsisten menjadi 70% pada tahun 2022 dan 80% pada tahun 2023. Skor akhir untuk kategori ini adalah 12.0 pada tahun 2020, 10.0 pada tahun 2021, 14.0 pada tahun 2022, dan 16.0 pada tahun 2023.

Dalam hal ketepatan waktu, pemenuhan tenggat waktu menurun dari 90% pada tahun 2020 menjadi 60% pada tahun 2021, kemudian stabil di 80% pada tahun 2022 dan 2023. Skor akhir untuk pemenuhan tenggat waktu adalah 13.5 pada tahun 2020, 9.0 pada tahun 2021, dan 12.0 pada tahun 2022 dan 2023. Kehadiran karyawan mengalami penurunan dari 80% pada tahun 2020 menjadi 50% pada tahun 2021, kemudian meningkat menjadi 70% pada tahun 2022 dan 2023, dengan skor akhir masing-masing 8.0, 5.0, 7.0, dan 7.0.

Pada kategori tanggung jawab, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur mengalami penurunan dari 90% pada tahun 2020 menjadi 50% pada tahun 2021, kemudian kembali meningkat menjadi 90% pada tahun 2022 dan menurun sedikit menjadi 80% pada tahun 2023. Skor akhir untuk kategori ini adalah 9.0 pada tahun 2020, 5.0 pada tahun 2021, 9.0 pada tahun 2022, dan 8.0 pada tahun 2023.

Pada kategori kerja sama, pencapaian tujuan bersama menurun dari 90% pada tahun 2020 menjadi 60% pada tahun 2021, kemudian kembali ke 90% pada tahun 2022 dan 2023. Skor akhir untuk pencapaian tujuan bersama adalah 9.0 pada tahun 2020, 6.0 pada tahun 2021, dan 9.0 pada tahun 2022 dan 2023. Keterlibatan kolaborasi tim dalam proyek cukup stabil di 70% pada tahun 2020, turun menjadi 60% pada tahun 2021, dan kembali ke 70% pada tahun 2022 dan 2023, dengan skor akhir masing-masing 10.5, 9.0, 10.5, dan 10.5.

Secara keseluruhan, skor akhir tahunan menunjukkan penurunan signifikan pada tahun 2021 dari 78.0 pada tahun 2020 menjadi 56.0, diikuti oleh perbaikan pada tahun 2022 menjadi 77.5 dan sedikit penurunan pada tahun 2023 menjadi 76.5. Meskipun ada upaya perbaikan dalam beberapa aspek, beberapa kategori seperti retensi karyawan, kehadiran, dan pencapaian target penjualan properti masih memerlukan perhatian lebih lanjut untuk mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Almega Nata

Sarana Balaraja masih belum stabil. Selain itu, meskipun terdapat perbaikan yang substansial pada tahun 2022, namun dalam kurun waktu empat tahun (2020, 2021, 2022, dan 2023) tersebut tidak ada satupun yang mencapai target sampai 100%. Jika hal ini terus berlanjut tanpa adanya penanganan lebih lanjut yang dilakukan oleh perusahaan, maka hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas, dan produktivitas kerja karyawannya.

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, salah satunya yaitu lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja nonfisik adalah salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Jenis lingkungan kerja ini mencakup semua kondisi hubungan kerja dalam suatu instansi, baik itu hubungan antarrekan kerja maupun antara atasan, dan bawahan.

Lingkungan kerja nonfisik sering menjadi faktor terbesar yang memengaruhi kinerja karyawan pada saat ini. Oleh karena itu, suatu instansi atau perusahaan perlu mengembangkan suasana kerja yang terbuka, mendukung, dan kolaboratif agar karyawan merasa dihargai. Lingkungan kerja nonfisik yang optimal mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan produktif.

Berikut ini adalah hasil prasarvei yang dilakukan penulis terkait dengan lingkungan kerja nonfisik dalam bentuk kuesioner atau angket sebanyak 3 (tiga) pernyataan kepada 30 (tiga puluh) responden yang bekerja di PT Almega Nata Sarana Balaraja.

Tabel 1.2

Data Lingkungan Kerja Nonfisik
Pada PT Almega Nata Sarana Balaraja

No.	Pernyataan	YA		TIDAK		Total
		Jml	%	Jml	%	
1.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang sedivisi maupun di luar divisi.	18	60%	12	40%	30
2.	Saya selalu berkomunikasi baik dengan atasan dan dilakukan secara terbuka antara satu dengan lainnya.	15	50%	15	50%	30
3.	Saya selalu memberikan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya.	9	30%	21	70%	30
Rata-rata jawaban (%)		46,7%		53,3%		100%

Sumber: PT Almega Nata Sarana Balaraja 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa lingkungan kerja nonfisik yang terjadi di PT Almega Nata Sarana Balaraja, masih belum optimal. Dari 30 (tiga puluh) responden hanya 18 (delapan belas) orang atau 60% yang merasa bahwa mereka dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang sedivisi maupun di luar divisi. Selanjutnya,

dari 30 (tiga puluh) responden hanya 15 (lima belas) orang atau 50% yang merasakan adanya keterbukaan antara atasan dengan bawahan. Dan hanya 9 (sembilan) orang atau 30% dari 30 (tiga puluh) responden yang merasakan selalu memberikan dukungan, dan bantuan dari sesama rekan kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik di PT Almega Nata Sarana Balaraja secara keseluruhan, masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Kerja sama dan hubungan baik antara sesama rekan kerja, dan pimpinan sangat dibutuhkan dalam membangun fondasi yang kuat bagi organisasi atau perusahaan. Jika lingkungan kerja masih kurang kondusif, maka hal tersebut dapat memengaruhi hasil kinerja karyawannya.

Selain lingkungan kerja nonfisik, stres kerja juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam konteks kinerja karyawan. Stres kerja dapat muncul ketika seseorang menghadapi tekanan atau tuntutan yang melebihi kemampuan mereka. Ini adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan respons fisiologis dan psikologis yang terjadi ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan mereka, dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan deadline atau tenggat waktu, dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi bagi karyawan. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik, dan mental karyawan, bahkan dapat menurunkan kinerja mereka.

Di bawah ini merupakan hasil prasurvei mengenai stres kerja yang dilakukan di PT Almega Nata Sarana Balaraja berupa kuesioner atau angket dengan jumlah responden sebanyak 30 (tiga puluh) karyawan yang bekerja di PT Almega Nata Sarana Balaraja yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.3

Data Stres Kerja Pada
PT Almega Nata Sarana Balaraja

No.	Pernyataan	YA		TIDAK		Total
		Jml	%	Jml	%	
1.	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di waktu yang sama.	21	70%	9	30%	30
2.	Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan.	21	70%	9	30%	30
3.	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain.	18	60%	12	40%	30
4.	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	9	30%	21	70%	30
5.	Pemimpin perusahaan selalu melakukan evaluasi hasil pekerjaan.	18	60%	12	40%	30
Rata-rata jawaban (%)		58%		42%		100%

Sumber: PT Almega Nata Sarana Balaraja 2023

Berdasarkan Tabel 1.3, menunjukkan bahwa pada pernyataan pertama dari 30 (tiga puluh) responden terdapat 21 (dua puluh satu) orang atau 70% yang “setuju” bahwa karyawan merasa memiliki sejumlah tugas yang perlu diselesaikan secara bersamaan atau berdekatan. Selanjutnya pada pernyataan kedua, dari 30 (tiga puluh) responden terdapat 21 (dua puluh satu) orang atau 70% yang “setuju” bahwa seringkali terjadi perbedaan antara karyawan dan atasan dalam melakukan pekerjaan. Berikutnya pada pernyataan ketiga, dari 30 (tiga puluh) responden ada 18 (delapan belas) orang atau 60% yang “setuju” bahwa karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karena tekanan dari rekan kerja yang lain. Kemudian pada pernyataan keempat, dari 30 (tiga puluh) responden terdapat 9 (sembilan) orang atau 30% yang “setuju” bahwa karyawan merasa tidak adanya kejelasan terkait peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Dan pada pernyataan kelima, dari 30 (tiga puluh) responden terdapat 18 (delapan belas) orang atau 60% yang “setuju” bahwa pimpinan perusahaan selalu melakukan evaluasi hasil pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Almega Nata Sarana Balaraja. Tingkat stres kerja ini perlu dicegah karena dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas, dan kinerja karyawan akan menjadi lebih buruk, karena adanya penurunan kreativitas, dan gangguan kesehatan pada karyawan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Nanda Aulia Pangestuti, Jurnal Manajemen, 2020, Vol. 10 No. 2, Hal. 79-85 ISSN. 2541-4348. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik

serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. Berdasarkan hasil Uji F didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan besar kontribusinya yaitu sebesar 79,1% dan terdapat pengaruh dari faktor lain sebesar 20,9%.

Devika Panggabean, dkk, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 2021, Vol. 10 No. 3, Hal. 633-644 E-ISSN. 2685-9424. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor AEK Nauli. Berdasarkan hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjust R Square sebesar 0,596 yang berarti variabilitas variabel terikat yang dapat dijelaskan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik dan Stres Kerja sebesar 59,6%.

N. Lilis Suryani, *JENIUS*, 2019, Vol. 2 No. 3, Hal. 419-435 ISSN. 2598-9502. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara lingkungan kerja nonfisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,723 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,3%. Uji hipotesis diperoleh p value $0,000 < 0,05$.

Abdul Kadir, Hanna Mazati, *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, 2022, Vol. 12 No. 2, Hal. 96-107 E-ISSN. 2654-4911. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai r square sebesar 0,590 atau 59% sedangkan sisanya 41% dijelaskan oleh sebab lain di luar penelitian ini.

Eric Hermawan, *Jurnal Kajian Ilmiah*, 2022, Vol. 22 No. 2, Hal. 173-180 E-ISSN. 2597-792X.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta, memiliki pengaruh dalam % sebesar 44,8%.

Fitria Noorainy, *Journal of Management Review*, 2017, Vol. 1 No. 2, Hal. 75-85 E-ISSN. 2579-812X. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 84,4%, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Sulastrri, Onsardi, *Jurnal JOMB*, 2020, Vol. 2 No. 1, Hal. 83-98 E-ISSN. 2684-8317. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Dengan uji korelasi didapat nilai $R = 0,877$ dan determinasi = 0,769 nilai mempunyai makna bahwa Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,769 atau 76,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria, *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 2019, Vol. 2 No. 2, Hal. 49-61 ISSN. 2599-171X. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tri Wartono, Jurnal Kreatif, 2017, Vol. 4 No. 2, Hal. 41-55 ISSN. 2339-0689. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44% dan sisanya 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Yohanes Herman Susilo, Wahyudin, Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis (EKOMABIS), 2020, Vol. 1 No. 1, Hal. 45-58 E-ISSN. 2716-023. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia (PT. DSI). Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), hubungan tersebut dapat sangat dipercaya. Diketahui pula R Square pada penelitian ini sebesar 0,919. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Dai Sabisu Indonesia dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja sebesar 91,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan

dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
 Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,660	0,2213	Valid
2	0,510	0,2213	Valid
3	0,482	0,2213	Valid
4	0,633	0,2213	Valid
5	0,560	0,2213	Valid
6	0,472	0,2213	Valid
7	0,230	0,2213	Valid
8	0,439	0,2213	Valid
9	0,514	0,2213	Valid
10	0,491	0,2213	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Semua item kuesioner dinyatakan valid, karena variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,2213), seperti yang ditunjukkan oleh data pada Tabel 4.7 tersebut. Dengan demikian, data yang digunakan layak untuk diklasifikasikan, dan diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₂)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,657	0,2213	Valid
2	0,654	0,2213	Valid
3	0,648	0,2213	Valid
4	0,582	0,2213	Valid
5	0,538	0,2213	Valid
6	0,584	0,2213	Valid
7	0,675	0,2213	Valid
8	0,574	0,2213	Valid
9	0,622	0,2213	Valid
10	0,597	0,2213	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Semua item kuesioner dinyatakan valid, karena variabel stres kerja (X₂) memperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2213), seperti yang ditunjukkan oleh data pada Tabel 4.8 tersebut. Dengan demikian, data yang digunakan layak untuk diklasifikasikan, dan diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,618	0,2213	Valid
2	0,472	0,2213	Valid
3	0,584	0,2213	Valid
4	0,501	0,2213	Valid
5	0,465	0,2213	Valid
6	0,654	0,2213	Valid
7	0,508	0,2213	Valid
8	0,474	0,2213	Valid
9	0,593	0,2213	Valid
10	0,554	0,2213	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2213), seperti yang telah ditunjukkan pada Tabel 4.9 sebelumnya. Dengan demikian, setiap item kuesioner dinyatakan valid dan data yang digunakan layak untuk diklasifikasikan, serta diolah lebih lanjut sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Nonfisik (X ₁)	0,673	0,600	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,813	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,722	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Variabel lingkungan kerja nonfisik (X₁), stres kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian pada Tabel 4.10. Hal ini dibuktikan dengan nilai cronbach's alpha masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03995501
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.057
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4.11, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,194 > 0,05. Sehingga, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa asumsi distribusi persamaan dalam uji ini memenuhi syarat distribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	16.790	5.401		3.109	.003			
Lingkungan Kerja Nonfisik	.443	.113	.407	3.931	.000	.997	1.003	
Stres Kerja	.124	.074	.173	1.669	.099	.997	1.003	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai toleransi untuk variabel lingkungan kerja nonfisik (X₁) dan stres kerja (X₂) adalah sebesar 0,997 yaitu bahwa keduanya lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel lingkungan kerja nonfisik (X₁) dan stres kerja (X₂) masing-masing adalah 1,003 yang keduanya kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.180	3.563		.612	.542
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.041	.074	.063	.546	.586
	Stres Kerja	-.022	.049	-.052	-.450	.654

a. Dependent Variable: Abs Res
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data dalam Tabel 4.13, variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) memiliki nilai signifikansi 0,586 dan variabel stres kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,654. Kedua variabel tersebut memperoleh nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi ini dapat digunakan sebagai data penelitian, karena tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.702	1.795		12.091	.000
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.432	.045	.741	9.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah 2024

Hasil pengujian dalam Tabel 4.14, dapat memperoleh persamaan regresi $Y = 21,702 + 0,432X1$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, didapatkan suatu kesimpulan sebagai berikut.

- Nilai konstanta 21,702 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) tetap berada pada 21,702 point, jika variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) tidak ada.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) adalah 0,432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,432 point, dengan asumsi konstanta tetap, dan tidak ada variabel lain yang berubah..

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.747	1.083		45.031	.000
	Stres Kerja	-.410	.043	-.734	-9.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah 2024

Hasil pengujian dalam Tabel 4.15, dapat memperoleh persamaan regresi $Y = 48,747 - 0,410X2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, didapatkan suatu kesimpulan sebagai berikut.

- Nilai konstanta 48,747 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) tetap berada pada 48,747 point, jika variabel stres kerja (X2) tidak ada.
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X2) adalah -0,410 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,410 point, dengan asumsi konstanta tetap, dan tidak ada variabel lain yang berubah

Tabel 4.16

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.206	1.670		14.496	.000
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.443	.039	.760	11.232	.000
	Stres Kerja	-.124	.026	-.322	-4.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah 2024

Hasil pengujian dalam Tabel 4.16, dapat memperoleh suatu persamaan regresi $Y = 24,206 + 0,443X1 - 0,124X2$. Berdasarkan persamaan tersebut, didapatkan suatu kesimpulan sebagai berikut.

- Nilai konstanta 24,206 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan bernilai 16,790 point, jika variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) dan stres kerja (X2), diabaikan.
- Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja nonfisik (X1) adalah 0,443 berarti bahwa, setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,443 point, dengan asumsi

konstanta tetap, dan tidak ada variabel lain yang berubah.

- c. Dengan koefisien regresi $-0,124$ untuk variabel stres kerja (X_2), menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel stres kerja (X_2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebanyak $0,124$ point, dengan asumsi konstanta tetap, dan tidak ada variabel lain yang berubah.

e. Koefisien Korelasi

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Nonfisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Nonfisik	Kinerja
Lingkungan Kerja Nonfisik	Pearson Correlation	1	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
Kinerja	Pearson Correlation	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.18, menunjukkan nilai koefisien korelasi adalah $0,741$; artinya terdapat hubungan positif yang “kuat” antara lingkungan kerja nonfisik dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kondisi lingkungan kerja nonfisik yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Korelasi ini berada dalam kisaran “kuat” karena berada diantara pada interval $0,600 - 0,799$.

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.734**
	Significance(2-tailed)		.000
	N	79	79
Kinerja	Pearson Correlation	-.734**	1
	Significance(2-tailed)	.000	
	N	79	79

** Correlation at 0.01(2-tailed)....
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.19, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah $-0,734$; artinya terdapat hubungan negatif yang “kuat” antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin rendah kinerja mereka. Korelasi ini berada dalam kisaran “kuat” karena berada diantara pada interval $0,600 - 0,799$.

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Nonfisik (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.808 ^a	.653	.644	1.432	.653	71.622	2	76	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Nonfisik
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4.20, didapatkan nilai koefisien korelasi adalah $0,808$; dan berada dalam rentang $0,800 - 1,000$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki tingkat korelasi atau hubungan yang “sangat kuat” terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Koefisien Determinasi

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Nonfisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.550	.544	1.622

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.21, nilai koefisien determinasi adalah $0,550$ atau 55% . Ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik (X_1) memengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 55% . Sisanya 45% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini.

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.533	3.063

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.22, nilai koefisien determinasi adalah $0,539$ atau $53,9\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebanyak $53,9\%$. Sementara sisanya $46,1\%$ dari variasi dalam kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Tabel 4.23

Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Nonfisik (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.653	.644	1.432

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

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.23, nilai koefisien determinasi adalah 0,653 atau 65,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik (X₁) dan stres kerja (X₂) secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 65,3%. Sementara sisanya 34,7% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.24

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.702	1.795		12.091	.000
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.432	.045	.741	9.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.24, didapatkan nilai thitung > ttabel atau (9,695 > 1,992). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh juga lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.25

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.747	1.083		45.031	.000
	Stres Kerja	-.410	.043	-.734	-9.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.25, didapatkan nilai thitung -9,486 dalam nilai absolut nilai thitung (9,486) > ttabel (1,992). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh juga lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₂ diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X₂) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.26

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Nonfisik (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.931	2	146.965	71.622	.000 ^b
	Residual	155.949	76	2.052		
	Total	449.880	78			

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

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tertera dalam Tabel 4.26, didapatkan nilai Fhitung > Ftabel atau (71,622 > 3,117). Selain itu, diperoleh nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₃ diterima, ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja nonfisik (X₁) dan stres kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mendapatkan beberapa hasil dari analisis yang telah dilakukan sebelumnya pada penelitian ini. Sehingga dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X₁) secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Almega Nata Sarana Balaraja. Dengan persamaan regresi $Y = 21,702 + 0,432X_1$ dan koefisien korelasi sebesar 0,741, mengindikasikan adanya hubungan yang “kuat” antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi adalah 0,550 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik (X₁) memengaruhi 55% dari variasi kinerja karyawan (Y), sedangkan 45% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung > ttabel atau (9,695 > 1,992), dan diperkuat dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat bukti yang “cukup kuat” bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT Almega Nata Sarana Balaraja.

- b. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, variabel Stres Kerja (X2) secara parsial menunjukkan adanya pengaruh negatif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Almega Nata Sarana Balaraja. Dengan persamaan regresi $Y = 48,747 - 0,410X_2$ dan koefisien korelasi sebesar $-0,734$, mengindikasikan adanya hubungan yang “kuat” antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi adalah $0,539$ menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) memengaruhi $53,9\%$ dari variasi kinerja karyawan (Y), sedangkan $46,1\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-9,486 > 1,992)$, dan diperkuat dengan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, terdapat bukti yang “cukup kuat” bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Almega Nata Sarana Balaraja.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Almega Nata Sarana Balaraja. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 24,206 + 0,443X_1 - 0,124X_2$, dengan koefisien korelasi mencapai $0,808$, menunjukkan hubungan yang “sangat kuat” antara variabel lingkungan kerja nonfisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi adalah $0,653$ menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi $65,3\%$ variasi dalam kinerja karyawan (Y), sementara $34,7\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(71,622 > 3,117)$, dan dapat diperkuat dengan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel lingkungan kerja nonfisik dan stres kerja memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Almega Nata Sarana Balaraja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [3] Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Firmansyah, A., & Mahardika, B. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [5] Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [8] Kristiana, N., & Widyaningrum, W. (2019). Manskill (managerial skill). Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- [9] Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [10] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ke-14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Cetakan Pertama). Tangerang Selatan: Pascal Books.
- [12] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat. (2018). Perilaku Organisasi (Cetakan Ke-7). Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Sarinah & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- [14] Sulaksono, H. (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- [15] Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-11). Jakarta: Kencana.

- [16] Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- [17] Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Nonfisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 6(4), 1–11.
- [18] Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. MODERNLAND REALTY, TBK). 2(2), 49–61.
- [19] Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- [20] Kadir, A., & Mazati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPSELABUHANAN*, 12(2), 96–107. <https://doi.org/10.30649/japk.v12i2.82>
- [21] Massie, R. N., Atheros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. 6(2).
- [22] Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. 1(2), 75–85. <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- [23] Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetao Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. 19(2), 174–193. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>
- [24] Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79. <https://doi.org/10.26460/jm.v10i2.1407>
- [25] Panggabean, D., Rangguti, D. A., Damanik, H., Ginting, R. B. S., & Angelia, E. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi COVID-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor AEK NAULI. 10(03), 633–644. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.15867>
- [26] Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. 5(3), 4445–4454. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18638>
- [27] Sulastrri & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- [28] Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419–435. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3017>
- [29] Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: (Influence of Work Conflict and Work Stress on Employee Performance). *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- [30] Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother And Baby). 4(2), 41–55.