

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SACHIKO ARTHA NUSANTARA TANGERANG BANTEN

Atalya Samantha Mamahit¹, Rahmi Andini Syamsuddin²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: atalyasamanthamamahit@gmail.com¹, dosen02062@unpam.ac.id²

Abstract

This study was carried out with the aim of determining the influence of work stress and work environment on employee performance, both partially and simultaneously at PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten. The methods used are descriptive quantitative data used are primary data and secondary data. The sampling technique used saturated sampling and the sample in this study was obtained with a total of 60 respondents. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, auto correlation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determinant coefficient test, and hypothesis test. Hypothesis testing the partial work stress variable (X1) obtained $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8.733 > 1.672$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that work stress (X1) has a significant effect on employee performance (Y). The hypothesis test partially of the work environment variable (X2) was obtained by $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($-1.825 < 1.672$) and a significant value of < 0.05 . This means that the work environment does not have a significant effect on employee performance (Y). Simultaneously, there is a significant influence of the variables of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten, it can be proven from the value of the regression equation $Y = 14.113 + 0.768X1 - 0.079X2$, that is, the value of the correlation coefficient is obtained of 0.574 and the two variables have a strong relationship.

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

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan sampel dalam penelitian ini diperoleh berjumlah 60 responden. Teknik analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel stres kerja (X1) diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,733 > 1,672$) dan nilai signifikan $< 0,05$. Artinya stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($-1,825 < 1,672$) dan nilai signifikan $< 0,05$. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten, hal itu dapat dibuktikan dari nilai persamaan regresi $Y = 14,113 + 0,768X1 - 0,079X2$, yaitu nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,574 dan kedua variable tersebut memiliki hubungan yang kuat.

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil dari usaha yang telah dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, yang berkaitan dengan fungsi serta tanggung jawab yang dimiliki. Optimalnya kinerja karyawan secara langsung berkontribusi terhadap performa perusahaan, meskipun peningkatan kinerja memerlukan proses yang bertahap dan berkelanjutan.

Data kinerja karyawan PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten sejak 2022 memiliki nilai kinerja yang dicapai rata-rata dalam semua indikator memiliki hasil yang baik. Kemudian tahun 2023 mengalami penurunan terutama dalam indikator pelaksanaan tugas menurun dari 82% menjadi 75% di tahun tersebut. Begitupun juga di tahun 2024 mengalami penurunan, dari 5 indikator hasil penilaian terdapat 3 indikator yang menurun yaitu kualitas kerja dari 83% menjadi 79%, ketepatan waktu dari hasil nilai 82% menjadi 73% , dan pelaksanaan tugas yang masih menunjukkan hasil yang sama dari tahun sebelumnya yaitu 75% , belum ada perbaikan atau kenaikan. Dengan data tersebut , menunjukkan bahwa dalam tiga tahun tersebut dinilai masih belum dapat mencapai nilai standar kinerja yang ditentukan. Hal ini diduga di akibatkan karena pengaruh stres kerja karyawan dan lingkungan kerja diperusahaan.

Kondisi yang menekan di lingkungan kerja berdampak pada produktivitas pegawai, karena mereka memiliki batasan dalam memenuhi kebutuhan, yang dapat menghasilkan tekanan atau beban yang berlebihan, hal ini dapat mengganggu kesehatan mental seseorang. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat seseorang kehilangan semangat untuk bekerja dan menurunkan kualitas kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi performa perusahaan. Tekanan atau beban yang berlangsung terus-menerus dapat menyebabkan ketegangan dan memicu stres pada pegawai. Stres kerja dapat membawa dampak baik maupun buruk. Dalam taraf rendah hingga sedang, stres bersifat fungsional karena dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, jika stres mencapai tingkat tinggi, dampaknya menjadi negatif berupa penurunan tajam dalam kinerja karyawan yang bisa merugikan perusahaan. Untuk mendukung faktor yang diduga kuat adalah variabel stres kerja, berikut data pra survei yang

telah diambil penulis terhadap 30 karyawan pada PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

Atas dasar data di atas dengan 30 responden , dapat diketahui bahwa pada karyawan PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten pada pernyataan no. 1 yaitu "Tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan skill dan kemampuan karyawan." , yang memilih setuju 13,3% sedangkan yang memilih tidak setuju 86,6%. Dalam pernyataan no. 2 "Pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan jobdesc yang ditentukan perusahaan" yang memilih setuju 46,6% sedangkan yang memilih tidak 53,3%. Dari hasil pertanyaan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan juga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak tepat waktu sesuai deadline yang ditentukan perusahaan. Dalam pernyataan no.3 "Karyawan dapat selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan perusahaan" yang memilih setuju 43,3% sedangkan yang memilih tidak setuju 56,6%. Dari hasil pertanyaan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan juga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai deadline yang ditentukan perusahaan. Dengan penilaian yang diberikan di atas, di duga akan mengakibatkan penurunan kinerja dan kurangnya hasil kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Selain stres kerja , diduga penyebab penurunan kinerja karyawan bagi perusahaan adalah kondisi Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

beberapa data lingkungan secara fisik yang ada di PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten melalui proses observasi. Menurut Budiasa (2021: 43), indikator lingkungan kerja mencakup suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, serta

fasilitas dan perlengkapan kerja. Dan berdasarkan teori tersebut, ada salah satu indikator lingkungan kerja yang menjadi sorotan yang terdapat dalam tabel 1.4 adalah suasana kerja, merupakan kondisi di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Ini mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, sirkulasi udara, tata letak ruang kerja, dan lain sebagainya. Pencahayaan yang cukup dan sesuai sangat penting untuk mengurangi ketegangan mata, meningkatkan visibilitas, dan mengurangi kesalahan dalam bekerja. Pencahayaan yang terlalu redup atau terlalu terang dapat menyebabkan kelelahan mata, dan penurunan produktivitas. Sirkulasi udara yang baik memastikan udara segar masuk dan udara kotor keluar, mencegah penumpukan polutan dan bakteri. Sirkulasi udara yang buruk dapat menyebabkan masalah pernapasan, alergi, dan penurunan kualitas udara secara keseluruhan. Jika sirkulasi udara buruk, ruangan bisa terasa pengap dan bau, yang dapat mengganggu kenyamanan dan kesehatan. Indikator-indikator ini penting untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:27), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Selain lingkungan secara fisik, terdapat juga faktor lingkungan non fisik dalam variabel lingkungan kerja.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan karyawan.

Maka dari itu, membangun iklim kerja yang positif secara mental sangat penting guna menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Heru Budi Santoso (2019) Hasil penelitian dengan data valid, fleksibel, dan terdapat hubungan parsial dan simultan. Sebagai saran, sebaiknya perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan agar tetap ideal dan juga kondisi psikologi karyawan. Stres kerja merupakan variabel yang paling dominan dari dua variabel yang signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

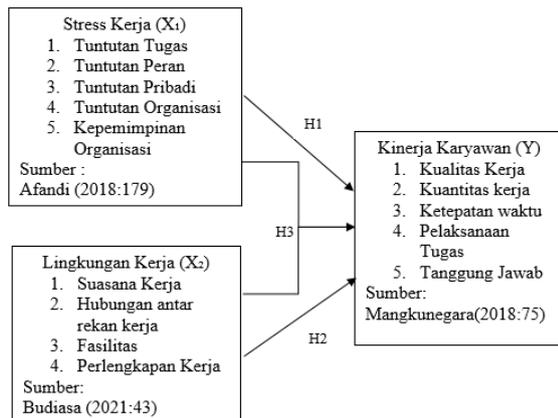
Penelitian yang dilakukan oleh Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F (2022) menghasilkan temuan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Devina Santoso, Y., & Rijanti, T (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, B. W., Ferdinand, N. Dan Sunarsi (2023) Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja pada PT. Gema Perkasa Electronic secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan teori diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho1: $p = 0$: Tidak terdapat pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

Ha1 : $p \neq 0$: Terdapat pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

Ho2 : $p = 0$: Tidak dapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

Ha2 : $p \neq 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

Ho3 : $p = 0$: Tidak terdapat pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sachiko Artha Nusantara Banten.

Ha3 : $p \neq 0$: Terdapat pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2017:39), “metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang dilakukan dalam memperoleh data guna kepentingan penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten yang berlokasi di Jalan Simplicity XIV , Kecamatan Cisauk, Kabupaten Tangerang, Banten 15340, Indonesia. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2024 sampai dengan Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten yang berjumlah 60 karyawan. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 60 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat digunakan untuk mendapatkan data primer, yaitu data yang didapatkan secara langsung dari responden. Kuesioner dapat diukur menggunakan skala likert, yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019), “analisis deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul.” Analisis deskriptif tidak bertujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini: Responden dalam penelitian ini adalah di PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa bekerja, masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

a. Responden sebanyak 48 orang responden (80%) berjenis kelamin laki-laki, serta sebanyak 12 orang responden (20%) berjenis kelamin perempuan. Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dari PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten berjenis kelamin laki-laki. Apabila di analisa lebih dalam, karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan karena perusahaan tersebut bergerak di bidang konstruksi yang mayoritas memerlukan tenaga lapangan lebih banyak.

b. Responden berusia di rentang 0 - 20 tahun sebanyak 2 orang (3,33%), kemudian sebanyak 16 orang responden berusia di rentang 21 – 30 tahun (26,67%), sebanyak 27 orang responden berusia di rentang 31 – 40 tahun (45%), sebanyak 13 orang responden berusia di rentang 41 – 50 tahun (21,67%) serta sebanyak 2 orang karyawan berusia diatas 51 tahun.

c. Responden berdasarkan lama bekerjanya terbanyak berada di rentang waktu 3 – 4 tahun sebanyak 22 orang responden (36,67%), kemudian di rentang waktu 1 – 2 tahun sebanyak 18 orang responden (30%), di rentang waktu 3 – 4 tahun sebanyak 10 orang responden (16,67%), di bawah 1 tahun sebanyak 7 orang responden (11,67%) serta di atas 5 tahun sebanyak 3 orang (5%). Sehingga kesimpulan yang terbentuk adalah pada rentang 3 – 4 tahun mencerminkan durasi lama bekerja yang paling stabil dikarenakan sudah mulai tumbuh rasa nyaman terhadap situasi kerja ataupun pembagian jobdesk masing-masing karyawan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel I. Uji Validitas

Indikator	r-Tabel	r Hitung	Keterangan
Y1.1	0,2144	0,631	Valid
Y1.2	0,2144	0,637	Valid
Y1.3	0,2144	0,678	Valid

Y1.4	0,2144	0,771	Valid
Y1.5	0,2144	0,779	Valid
Y1.6	0,2144	0,699	Valid
Y1.7	0,2144	0,742	Valid
Y1.8	0,2144	0,687	Valid
Y1.9	0,2144	0,645	Valid
Y1.10	0,2144	0,653	Valid
Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,2144	0,520	Valid
X1.2	0,2144	0,297	Valid
X1.3	0,2144	0,636	Valid
X1.4	0,2144	0,744	Valid
X1.5	0,2144	0,736	Valid
X1.6	0,2144	0,430	Valid
X1.7	0,2144	0,543	Valid
X1.8	0,2144	0,706	Valid
X1.9	0,2144	0,770	Valid
X1.10	0,2144	0,774	Valid
Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,2144	0,765	Valid
X2.2	0,2144	0,592	Valid
X2.3	0,2144	0,721	Valid
X2.4	0,2144	0,537	Valid
X2.5	0,2144	0,648	Valid
X2.6	0,2144	0,794	Valid
X2.7	0,2144	0,637	Valid
X2.8	0,2144	0,494	Valid
X2.9	0,2144	0,470	Valid
X2.10	0,2144	0,524	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Hal ini menyatakan bahwa semua indikator lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Tabel II. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memenuhi nilai alpha yang dipersyaratkan yaitu cronchbach Alpha > 0.6 untuk sepuluh variabel, sehingga berdasarkan data yang di peroleh dapat disimpulkan bersifat reliable berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel III. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	60
Normal Parameters,a,b	Mean .0000000
	Std. Deviation 3.32722614
Most Extreme Differences Absolute	.088
	Positive .059
	Negative -.088
Test Statistic	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang berarti nilainya diatas nilai signifikan 5 persen (0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.113	6.019		2.345	.023		
	STRES KERJA	.768	.092	.737	8.333	.000	.955	1.047
	LINGKUNGAN KERJA	-.079	.091	-.077	-.869	.389	.955	1.047

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, 2. Nilai VIF dari Variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), yaitu sebesar 1,047 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari 10 (VIF < 10), hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel Independent dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel V. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.295	3.217		.092	.927
	STRES KERJA	.027	.049	.075	.556	.580
	LINGKUNGAN KERJA	.032	.049	.088	.651	.518

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan table diatas ditunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) yaitu sebesar 0,580 untuk variabel bebas Stres Kerja (X1) dan 0,518 untuk variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.).

Uji Autokorelasi

Tabel VI. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.574	.559	3,385	1,976

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

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan pengujian Autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,976 masuk dalam interval 1,55-2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat Autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda $Y = 14,113 + 0,768X_1 + -0,079X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 14,113 menyatakan bahwa jika nilai variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 14,113. Koefisien korelasi variabel Stres Kerja (X1) 0,768, mengandung arti bahwa setiap penambahan satu satuan variabel stres kerja, maka hal itu dapat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,768 kali. Yang dimaksudkan adalah hasil uji stres kerja bisa bernilai positif atau negatif, tergantung pada bagaimana seseorang mengelola stres tersebut. Stres kerja yang dikelola dengan baik dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X2) -0,079, mengandung arti bahwa setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka hal itu berpengaruh terhadap kinerja Karyawan sebesar -0,079 kali. Hasil uji regresi lingkungan kerja terhadap kinerja yang negatif bukan berarti selalu buruk. Hasil negatif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan terbalik antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, ketika aspek lingkungan kerja tertentu membaik (misalnya, kondisi suhu lingkungan kerja), kinerja karyawan justru cenderung menurun, atau sebaliknya. Ada kemungkinan dimana situasi lingkungan kerja yang terlalu "nyaman" atau "terlalu baik" justru mengurangi motivasi dan produktivitas kinerjanya. Misalnya, lingkungan kerja yang terlalu santai bisa membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel VII. Hasil Uji Koefisien

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 ^a	,574	,559	3,385	1,976
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,757, masuk pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. yang artinya tingkat hubungan variabel stres kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,574 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama variable Stres Kerja dan variable Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 57,4% sedangkan sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel VIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,064	3,801		2,648	,010
	Stres Kerja	,785	,090	,754	8,733	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung 8,733 > 1,672 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

Tabel IX. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.145	5.580		9.525	.000
	Lingkungan Kerja	-.240	.132	-.233	-1.825	.073
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan data pada Tabel di atas, ternyata diperoleh Thitung > sebesar (- 1,825 < 1,672) dan

nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel X. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.778	2	439.389	38.345	.000 ^b
	Residual	653.156	57	11.459		
	Total	1531.933	59			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X.02, X.01						

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,345 dan F tabel sebesar 3,16 artinya data penelitian diterima H_4 stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel bebas dapat dikatakan mempengaruhi variabel terikat apabila nilai F-hitung yang diperoleh \geq nilai F-tabel ($38,345 \geq 3,159$).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Stres kerja (X_1) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,064 + 0,785X_1$, yaitu nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,754 dan kedua variable tersebut memiliki hubungan yang “Kuat”. Nilai variable Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) sebesar 56,8% atau sama dengan 57% sedangkan sisanya sebanyak 44,2% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis dari hasil perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,733 > 1,672$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan Fahmi Al Rizki dalam Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Volume 2 No.1 Tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja,

Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan” dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang memperoleh hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan sangat kuat atau positif dari variable Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,492 dan koefisien determinasi sebesar 59,3%.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 53,145 + 0,240X_2$, yaitu nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,054 dan kedua variable tersebut tidak memiliki hubungan yang kuat. Nilai variable Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) hanya sebesar 3,8% atau sama dengan 4% sedangkan sisanya sebanyak 96,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis dari hasil perhitungan $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($-1,825 < 1,672$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,113 + 0,768X_1 - 0,079X_2$, yaitu nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,574 dan kedua variable tersebut memiliki hubungan yang kuat. Nilai variable Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) sebesar 57,4% atau sedangkan sisanya sebanyak 42,6% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis dari hasil perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($38,345 > 3,159$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Dari hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada PT. Sachiko Artha Nusantara, Tangerang Banten, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan di PT. Sachiko Artha Nusantara, Tangerang Banten. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa nilai Thitung sebesar 8,733 melebihi nilai Ttabel 1,672, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

2. Faktor lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang sama. Analisis regresi linier sederhana menghasilkan nilai Thitung sebesar -1,825 yang lebih besar dari Ttabel 1,672 namun tetap berada dalam tingkat signifikansi 0,000. Hal ini kemungkinan karena sebagian besar karyawan menilai bahwa pencahayaan ruangan yang mendukung konsentrasi kerja serta fasilitas operasional yang memadai telah menciptakan kondisi kerja yang cukup optimal.

3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sachiko Artha Nusantara. Hal ini tercermin dari persamaan regresi $Y = 14,113 + 0,768X_1 - 0,079X_2$ dengan nilai koefisien korelasi 0,574, yang menandakan adanya korelasi kuat antara kedua variabel terhadap kinerja. Kontribusi keduanya mencapai 57,4%, sedangkan 42,6% sisanya disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis ketiga (H_3) juga didukung oleh hasil Thitung sebesar 38,345 yang jauh melampaui Ttabel 3,159.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Rohmahdhoni, Rahmi Andini Syamsuddin. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*. Vol 2 (4). 1956-1968
- [2] Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Buana Ilmu*. Vol 6 No 1. ISSN : 2541-6995 E ISSN : 2580-5517
- [3] Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [4] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN BURGER KING JAKARTA UTARA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [5] Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- [6] Andrew E. Sikula, 2017. *Komunikasi Bisnis*. Surakarta: Erlangga.
- [7] Azhar Maulana1, Rahmi Andini Syamsuddin. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Label Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*. Vol 2 (1). 700-708
- [8] Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada : Banyumas Jawa Tengah.
- [9] Devina Santoso, Y., & Rijanti, T. Eqien - *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 -. (2022)
- [10] Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Bidi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [11] Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [12] Kusuma, B. W. ., Ferdinand, N. ., & Sunarsi, D. . (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- [13] Mangkunegara. A.A A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [14] Moh. Heru Budi Santoso, p-ISSN: 2502-3780, e-ISSN: 2621-881X. (*Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)* Jilid 4 No. 2 (Juni 2019))
- [15] Muhammad Alfarobi, & Desi Derina Yusda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Akuntansi*, 2(4), 37-43.
- [16] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- [17] Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Kelima)*. Ghalia.
- [18] Noorainy, Fitria. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran." *Journal of Management Review*. 1(2).
- [19] Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- [20] Machali, Imam. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- [21] Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [22] Riniawati (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Universitas Brawijaya Press.
- [23] Randi. (2018). *Teori penelitian terdahulu*. Jakarta : Erlangga.
- [24] Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [25] S, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- [26] Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 7, Bandung, Penerbit : Refika Aditama
- [27] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta.
- [28] Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- [29] Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- [30] Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Tuntutan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal*.
- [31] Wijayanto, K. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah Bank. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 17(1).