

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM KOTA TANGERANG SELATAN

Dede Rohilah<sup>1</sup>, Andri Priadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>dederohilah98@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02160@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance at the South Tangerang City General Hospital partially or simultaneously. This research method is a quantitative method with a sample of 90 employees. The data collection methods used were questionnaires, observation, documentation and literature study. Data analysis techniques using statistical techniques include data instrument tests (validity test, reliability test), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test), analysis tests (linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis), and hypothesis testing (t test and f test). Data was processed using SPSS version 26. Based on the results obtained, the work environment has a significant effect on performance with the linear regression equation  $Y = 14.675 + 0.648 X_1$ , the correlation coefficient value is 0.646, the determination value is 0.418, and the calculated t value  $> t$  table ( $7.947 > 1.987$ ) and the significance value is 0.000. Job stress has a significant effect on performance with the linear regression equation  $Y = 23.899 + 0.461 X_2$ , correlation coefficient value of 0.497, The determination value is 0.247, and the calculated t value  $> t$  table ( $5.369 > 1.987$ ) and the significance value is 0.000. Simultaneously, the work environment and work stress variables have a significant effect on performance with a linear regression equation value of  $Y = 8.864 + 0.538X_1 + 0.278X_2$ , a correlation coefficient value of 0.704, The determination value is 0.496, with the results of the f test, the calculated f value  $> f$  table ( $42.772 > 3,10$ ) and a significance value of 0.000.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan sampel sejumlah 90 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik meliputi Uji instrumen data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas), uji analisis (analisis regresi linear, analisis koefisiensi korelasi, analisis koefisiensi determinasi), dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Data diolah menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi linear  $Y = 14,675 + 0,648 X_1$ , nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,646, nilai determinasi sebesar 0,418, dan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $7,947 > 1,987$ ) dan nilai signifikansi 0,000. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi

linear  $Y = 23,899 + 0,461 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,497, nilai determinasi sebesar 0,247, dan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,369 > 1,987$ ) dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan variabel Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai persamaan regresi linear  $Y = 8,864 + 0,538X_1 + 0,278X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,704, nilai determinasi sebesar 0,496, dengan hasil uji  $f$  nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $42,772 > 3,10$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci : Kinerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan merupakan Rumah Sakit yang dikelola oleh pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif kepada masyarakat Kota Tangerang, yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Pengembangan pelayanan di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan adalah pelayanan standar Rumah Sakit Umum kelas C. Bagi masyarakat pengembangan organisasi layanan di sektor kesehatan adalah prioritas utama setiap fasilitas kesehatan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pasiennya dengan menyediakan sarana dan prasarana yang tersedia. Karena kesehatan adalah hal yang paling penting dalam kehidupan manusia, semua orang akan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk kesehatan mereka.

Pelayanan terbaik sebuah Rumah Sakit tidak akan menjadi baik apabila tidak di dukung dari peranan dan kontribusi dari Sumber Daya Manusia yang terdapat didalamnya. SDM yang dimaksud ialah Dokter, Pegawai, dan Perawat yang berada di dalam tersebut. Rumah Sakit memerlukan Sumber Daya Manusia sehingga terdapat unsur unsur yang sangat penting karena merupakan sebuah aset utama di dalam memberikan tenaga, kreativitas, potensi dan usaha terhadap sebuah kemajuan dari pada Rumah Sakit tersebut.

Sumber daya adalah cara utama bagi suatu organisasi untuk menunjukkan betapa berhasilnya untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan produktivitas. Perusahaan berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia memiliki dapat membantu pegawai lebih baik di era global saat ini. Karena sebuah perusahaan di katakan bisa menjaga pegawai dengan baik yaitu dilihat dari kinerja pegawainya. Jika kinerja pegawai baik, maka perusahaan berhasil mengatur pegawai dengan

baik. Akan tetapi jika perusahaan tidak dapat mengatur pegawai dengan baik, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengendalikan pegawai. Mendapatkan kinerja yang optimal merupakan suatu keinginan perusahaan, salah satu yang dapat di lakukan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawai meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja faktor yang berguna dalam menentukan tujuan, seperti potensi, kelemahan, kelelahan dan bakat. Kinerja sering kali menjadi satu masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk memahami pegawai yang selalu mengalami masalah terhadap kinerjanya yang tidak dapat di prediksi akan selalu baik atau menjadi buruk. Menurut Kasmir (2018:208) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Standar Rumah Sakit untuk memastikan bahwa operasional Rumah sakit dijalankan dengan efisien, transparan dan sesuai dengan prinsip-prinsip manajeme yang baik.

Kinerja pegawai tetap mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, masalah pada Rumah Sakit dapat mempengaruhi kinerja seperti kurangnya perencanaan strategis, kurangnya pengukuran kinerja, kurangnya keterlibatan staf, ketidak jelasan peran dan tanggung jawab sebagai masalah pada kinerja Rumah Sakit karena dapat mempengaruhi kinerja, efektivitas operasional dan pelayanan yang di berikan. Tingginya beban kerja mengakibatkan penurunan pada kualitas layanan dan kelelahan pada pegawai, oleh karena itu pegawai sebagai sumber daya manusia harus diberikan dorongan yang cukup agar termotivasi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sehingga meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai harus diperhatikan dan ditingkatkan agar sejalan dengan visi, misi dan tujuan. Hasil penilaian

evaluasi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan:

Tabel 1.1  
 Data Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan 2021 – 2023

No	Aspek penilaian	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Realisasi	Keterangan	Realisasi	Keterangan	Realisasi	Keterangan
1	Orientasi	85	Baik	80	Baik	75	Cukup
2	Integritas	85	Baik	80	Baik	75	Cukup
3	Komitmen	83	Baik	82	Baik	80	Baik
4	Disiplin	85	Baik	75	Baik	73	Cukup
5	Kerjasama	87	Baik	83	Baik	80	Baik
	Jumlah	425		400		383	
	Rata-Rata	85%		80%		76,6%	

Sumber: Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan

Data pada tabel 1.1 bisa dijelaskan bahwa, rata-rata nilai evaluasi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 5% dari tahun 2021 dan terjadi penurunan kembali pada tahun 2023 sebesar 3,4%. Sehingga teridentifikasi bahwa pada tahun 2023 terdapat masalah pada kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja maka sudah seharusnya Rumah sakit mempertimbangkan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ketika berupaya meningkatkan kinerja, salah satu unsurnya adalah lingkungan kerja yang positif dapat membantu pegawai meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja berkorelasi pada tinggi rendahnya kinerja, apabila lingkungan kerja positif, hasilnya memberikan dampak positif pula terhadap kinerja, begitu pula sebaliknya. Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor di sekitar tempat kerja, sejauh mana tujuan perusahaan tercapai dapat diukur dari sejauh mana perusahaan terpenuhi tuntutan lingkungannya. Bila kebutuhan lingkungan kerja terpenuhi dengan baik, maka ini akan menciptakan kinerja yang baik yang akhirnya berdampak positif, jika pegawai nyaman di lingkungan tempatnya bekerja mereka akan merasa betah di sana dan akan beraktivitas dengan efektif sehingga waktu kerja yang dihabiskan akan lebih produktif mengakibatkan kinerja jauh lebih baik. Lingkungan kerja berkaitan signifikan dengan performa kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan, bahwa ketika lingkungan kerja kondusif dan bagus, performa juga akan optimal. Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Leony Hoki (2018:54) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila dapat menjalankan aktifitas kerja setiap

harinya secara nyaman dan aman di tempat kerjanya. Jika menikmati lingkungan kerjanya, ia pasti akan menikmati waktunya di tempat kerja dengan menggunakan waktu kerjanya secara efektif.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar tempat kerja bagi para pekerja dalam perusahaan, kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang dapat memotivasi.

Kebutuhan akan fasilitas menyangkut lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja berupa kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja dan ketersediaan fasilitas memadai, ruangan kerja nyaman, maka hal tersebut membuat kinerja meningkat. Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan masalah lingkungan kerja dilakukan pra survei lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan diketahui tabel dibawah ini:

Table 1.2  
 Data Pra Survei Lingkungan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan 2023

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Setuju	Tidak Setuju	
<b>Kondisi Kerja</b>				
1.	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	36	9	45
<b>Hubungan Antar Rekan Kerja</b>				
2.	Hubungan antar pegawai dengan sesama rekan kerja terjalin dengan adil	16	29	45
<b>Tersediannya Fasilitas Kerja</b>				
3.	Fasilitas yang tersedia berfungsi dengan baik sehingga membuat pegawai nyaman saat bekerja	21	24	45

Sumber: Pra Survei Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan 2023

Data pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa indikator lingkungan lingkungan kerja menunjukkan bahwa hasil pra survey pada pernyataan dapat di artikan pada hubungan antar rekan kerja 16 setuju dan 29 tidak setuju ini menunjukan hubungan antar pegawai dengan sesama rekan kerja terjalin belum adil belum mampu menjadi tim saling membantu hal ini berdampak pada pegawai. Artinya Rumah Sakit Umum memiliki kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja dan fasilitas kerja belum berjalan baik hal ini mengakibatkan lingkungan kerja kurang kondusif.

Lingkungan kerja suatu perusahaan keadaan bekerja dan merasa nyaman untuk mencapai suatu tujuan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara yang tidak memadai, kebisingan

dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dan menurunkan produktivitas. Selain itu, dalam jangka panjang akan menyebabkan stres bagi pegawai.

Tuntutan kerja yang tinggi mengakibatkan pegawai mengalami stres kerja mengakibatkan ketegangan yang mempengaruhi perasaan, cara berfikir dan kesehatan seseorang, stres bisa berasal dari faktor internal dan faktor eksternal dimana keduanya bisa mempengaruhi kinerja seseorang pegawai suatu organisasi. Apabila stres kerja tinggi maka kinerja akan cenderung menurun, Menurut Pandi Afandi (2018:173) stres kerja adalah suatu pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Stres kerja terdapat desakan dari individu atau kelompok yang dianggap menantang, menekan atau membebani bagi kemampuan adaptasi individu. Dampak stres kerja ini mencakup penurunan pada kinerja dan dapat mengganggu pelayanan Rumah Sakit, stres kerja mampu membuat pegawai merasa terbebani akan suatu kondisi yang dimana bisa membuat sebagian orang mengalami stres berlebihan.

Stres kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja. Dilihat dari lingkungan kerjanya yang kurang baik, selain itu tekanan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja sangat mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan masalah stres kerja dilakukan pra survei stres kerja pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan diketahui tabel dibawah ini:

Table 1.3  
Data Pra Survei Stres Kerja Pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan 2023

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Setuju	Tidak Setuju	
<b>Tuntutan Tugas</b>				
1.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diwaktu yang sama.	32	13	45
<b>Tuntutan Peran</b>				
2.	Saya mempunyai beban kerja berlebihan	26	19	45
<b>Tuntutan Antar Pribadi</b>				
3.	komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik.	15	30	45
<b>Struktur Organisasi</b>				
4.	Pegawai tidak turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.	17	28	45
<b>Kepemimpinan Organisasi</b>				
5.	Pemimpin selalu melakukan evaluasi hasil pekerjaan.	35	10	45

Sumber: Pra Survei Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan 2023

Data pada tabel 1.3 diatas menunjukan bahwa stres kerja Rumah Sakit Umum Kota

Tangerang Selatan menunjukna bahwa hasil pra-survey Dari penjabaran di atas dapat dilihat pada pernyataan tentang tuntutan tugas, mempunyai beban kerja berlebihan tuntutan peran dan komunikasi antar pegawai tidak berjalan dengan baik. Artinya lebih sering mempunyai pekerjaan yang dilakukan diwaktu yang sama, beban berlebihan dan komunikasi kurang baik, Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menjadi stres kerja pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan yaitu tuntutan tugas, beban kerja dan komunikasi yang tidak baik. Hal tersebut mengakibatkan pemimpin harus melakukan evaluasi pekerjaan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Winda Andriani, Rahmi widyanti, Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen (2020), Vol.7 No.2, ISSN 2355-3197 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit islam banjarmasin) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit islam banjarmasin

Fajriasnyah, Muh Imam taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, A We Tenri, Fatimah, Singkeruang (2022), Jurnal Sains Manajemen Nitro. Vol. 1, No. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum daerah Daya Di Masa Covid-19 Lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang konsisten dengan pekerjaannya akan mempengaruhi cara bekerjanya dan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang optimal dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu

Qonitatin Nisak, Dewi Andriani, (2022), Jurnal Ilmiah manajemen dan Kewirausahaan, Vol 1, No.2, P-ISSN : 2809-2406, E-ISSN: 2809-2392 Pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja, dan Stres kerja Terhadap kinerja Tenaga Medis pada UPTD puskesmas Tarik Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . Beban Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis. dan Stress Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis. Lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja tenaga medis Pada Puskesmas Tarik.

Nurul Ihsan, Anwar, Akhmad Fahrur Rozi (2018). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No. 2, p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471 Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwetan RSUD Jember Hasil Penelitian bahwa variabel stres kerja (0,589), lingkungan kerja (0,244) dan kompensasi (0,163), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil stres kerja (0,000), lingkungan kerja (0,000) dan kompensasi (0,003), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ahmad Saputra (2017), *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI* Vol. 28, No. 1, ISSN: 1858-3199 Pengaruh Motivasi, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Guru Yayasan Perguruan DR. Wahidin Sudirohuson Medan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru DR. Wahidin Sudirohuson Medan

Koemeiny Yuniar, Lamtio Sianturi (2022), *Jurnal Ilmiah Maksitek*, Vol. 7 No. 4, ISSN. 2655-4399 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pegawai non medis RSUD Royal prima Medan) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai non medis RSUD Royal Prima Medan)

Anas Masruro, Musoli, (2022), *Jurnal ekonomi dan Bisnis*, Vol 9, No.2 ISSN:2685-2446 Pengaruh stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Untuk stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

L.P. Rismayanti, N.M.D.A. Mayasari, (2021), *Jurnal Manajemen* Vol.7 No.2 P-ISSN: 2476-8782 Pengaruh Lingkungan kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Kertha Usada di tengah pandemi Covid-19 Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 24,1%. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 36,3%. Stres kerja secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 22,9%. Secara negatif dan signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 34,0%.

Yannik ariyati, Muliadi manalu, Liza Mulia Putri (2021), *Jurnal Bening*, Vol 8 No 1, Pengaruh lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine kota Batam Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X4) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Anggita Trisia Nauli, Loeky Rono Pradopo (2019), *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Jayakarta*, Vol. 01, No.1 Pengaruh Lingkungan kerja Dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan RSPAD Gatot Soebroto (Studi Pada Karyawan RSPAD Gatot Soebroto di Jakarta) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan..

### 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  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -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

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

#### 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  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  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 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	0,703	0,2072	Valid
2.	Ruangan tempat kerja pegawai dalam kondisi rapi dan bersih	0,698	0,2072	Valid
3.	Kondisi penerangan ditempat kerja sudah cukup baik	0,542	0,2072	Valid
4.	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pegawai dalam bekerja	0,565	0,2072	Valid
5.	Perlakuan adil pemimpin kepada pegawai	0,607	0,2072	Valid
6.	Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	0,709	0,2072	Valid
7.	Pegawai memiliki tim kerja yang baik dan saling membantu satu sama lain	0,673	0,2072	Valid
8.	Meja dan kursi dalam kondisi baik dan dapat digunakan dengan baik	0,647	0,2072	Valid
9.	Fasilitas AC yang tersedia berfungsi dengan baik sehingga membuat nyaman bekerja	0,541	0,2072	Valid
10	Perusahaan menyediakan kamar mandi yang memadai bagi pegawai	0,710	0,2072	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, semua item dinyatakan valid, karena variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2072). Dengan demikian, kuisisioner digunakan layak diolah sebagai penelitian.

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Peralatan pendukung yang saya gunakan untuk menyelesaikan tugas kurang memadai	0,560	0,2072	Valid
2.	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diwaktu yang sama	0,694	0,2072	Valid
3.	Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan didalam melaksanakan pekerjaan	0,658	0,2072	Valid
4.	Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan	0,711	0,2072	Valid
5.	Komunikasi antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya tidak berjalan dengan baik	0,545	0,2072	Valid
6.	Pekerjaan saya sering kali diluar kemampuan saya	0,719	0,2072	Valid
7.	Setiap pegawai tidak turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	0,465	0,2072	Valid
8.	Pegawai merasa ikut dilibatkan dalam setiap urusan menyangkut kepentingan perusahaan	0,472	0,2072	Valid
9.	Manajer/pimpinan perusahaan selalu bijaksana dalam pengambilan keputusan	0,345	0,2072	Valid
10	Pemimpin selalu melakukan evaluasi hasil pekerjaan	0,497	0,2072	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, semua item dinyatakan valid, karena variabel stres kerja (X2) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2072). Dengan demikian, kuisisioner digunakan layak diolah sebagai penelitian

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

No	Kuisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya bekerja sesuai kemampuan yang saya miliki	0,669	0,2072	Valid
2.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian	0,653	0,2072	Valid
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan	0,675	0,2072	Valid
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0,663	0,2072	Valid
5.	Saya selalu datang ketempat kerja tepat waktu	0,538	0,2072	Valid
6.	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan di tentukan/sepakati	0,574	0,2072	Valid
7.	Saya dapat bekerja dengan serius walaupun tidak ada atasan yang mengawasi	0,452	0,2072	Valid
8.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan saat bekerja	0,616	0,2072	Valid
9.	Saya dapat bekerja sama dengan baik kepada sesama pegawai	0,518	0,2072	Valid
10.	Saya selalu terbuka dengan perbedaan orang lain	0,629	0,2072	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, semua item dinyatakan valid, karena variabel kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2072). Dengan demikian, kuisioner digunakan layak untuk diolah sebagai penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,835	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,765	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,795	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel, dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch's Alpha lebih besar dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84186922
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.050
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Multikolinieritas  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.864	3.497		2.535	.013		
	Lingkungan kerja	.538	.082	.536	6.555	.000	.866	1.155
	Stres Kerja	.278	.076	.300	3.667	.000	.866	1.155

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, nilai tolerance lingkungan kerja sebesar 0,866, dan nilai stres kerja sebesar 0,866 kurang dari 1, dan nilai variabel lingkungan kerja Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,155 kurang dari 10. Dengan demikian, tidak ada ada gangguan multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Autokorelasi Darbin-Watson  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.484	3.886	2.015

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai Durbin-Watson sebesar 2,015 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460, menunjukkan bahwa tidak ada gangguan autokorelasi dalam model regresi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.124	2.083			.540	.591
	Lingkungan kerja	-.028	.049	-.065		-.574	.567
	Stres Kerja	.083	.045	.206		1.825	.071

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model menentukan nilai signifikansi sebesar 0,567 untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan nilai signifikansi 0,071 variabel stres kerja (X2) keduanya



nilai signifikansi (sig). >0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.675	3.330		4.407	.000
	Lingkungan Kerja	.648	.082	.646	7.947	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah  $Y = 14,675 + 0,648 X_1$

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.899	3.207		7.452	.000
	Stres Kerja	.461	.086	.497	5.369	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi  $Y = 23,899 + 0,461 X_2$

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.864	3.497		2.535	.013
	Lingkungan Kerja	.538	.082	.536	6.555	.000
	Stres Kerja	.278	.076	.300	3.667	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas menunjukan bahwa persamaan regresi adalah  $Y = 8,864 + 0,538 X_1 + 0,278 X_2$

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas, koefisiensi korelasi sebesar 0,646, dan nilai ini berada pada interval 0,600-0,799 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat satu sama lain

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.497**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas, koefisiensi korelasi sebesar 0,497, dan nilai ini berada pada interval 0,400-0,599 yang menunjukan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang satu sama lain

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.484	3.886

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

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas,tabel r menunjukkan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,704, dengan interval 0,600-0,799, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja pegawai

f. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Secara Parsial**  
**Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.418	.411	4.152

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas, nilai koefisiensi determinasi pada tabel r square adalah 0,418, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,418 atau 41,8%. Sedangkan faktor lain memberikan pengaruh sebesar  $(100\% - 41,8\%) = 58,2\%$ .

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Secara parsial**  
**Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.238	4.722

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas, nilai koefisiensi determinasi pada tabel r square adalah 0,247, yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,247 atau 24,7%. Sedangkan faktor lain memberikan pengaruh sebesar sisanya sebesar  $(100\% - 24,7\%) = 75,3\%$ .

**Tabel 4.28**  
**Hasil Koefisiensi Determinasi Secara Simultan**  
**Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.484	3.886

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

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas, nilai koefisiensi determinasi pada tabel r square adalah 0,496, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,496 atau 49,6%. Sedangkan

faktor lain memberikan pengaruh sebesar sebesar  $(100\% - 49,6\%) = 50,4\%$ .

### g. Uji Hipotesis

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja (X1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.675	3.330		4.407	.000
	Lingkungan Kerja	.648	.082	.646	7.947	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas nilai t hitung > t tabel atau  $(7,947 > 1,987)$ . Dengan nilai signifikansi < 0,05 atau  $(0,000 < 0,050)$  hal ini diperkuat. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Stres Kerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.899	3.207		7.452	.000
	Stres Kerja	.461	.086	.497	5.369	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas, nilai t hitung > t tabel atau  $(5,369 > 1,987)$ . Dengan nilai signifikansi < 0,05 atau  $(0,000 < 0,050)$  hal ini diperkuat. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H2 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1291.653	2	645.826	42.772	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1313.636	87	15.099		
	Total	2605.289	89			

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

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26, 2024

Hasil uji pada tabel di atas, nilai F Hitung > F tabel atau  $(42,772 > 3,10)$ , nilai ini diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Oleh karena itu, H0 ditolak dan H3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan

mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi  $Y = 14,675 + 0,648 X_1$ , nilai koefisiensi adalah 0,646 yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,418 atau 41,8% dan faktor lain memberikan pengaruh 58,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,947 > 1,987$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai persamaan regresi  $Y = 23,899 + 0,461 X_2$ , nilai koefisiensi korelasi diperoleh 0,497 yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang satu sama lain. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,247 atau 24,7% faktor lain memberikan pengaruh 75,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,369 > 1,987$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Lingkungan Kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai persamaan  $Y = 8,864 + 0,538 X_1 + 0,278 X_2$ , nilai koefisiensi korelasi diperoleh sebesar 0,704 yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,496 atau 49,6% faktor lain memberikan pengaruh 50,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $42,772 > 3,10$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikan  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Oleh

karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh ysecara simultan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65-82.
- [2] Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110-115.
- [3] Ihsan, N., Anwar, A., & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161-173.
- [4] Masruro, A. D. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rs Pku Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Uniss*, 9(2).
- [5] Malawat, Ratna, Rasyidin Abdullah, and Andi Nurlinda. (2019) "Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14.3, 306-312.
- [6] Nauli, A. T., & Pradopo, L. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rspad Gatot Soebroto (Studi Pada Karyawan Rspad Gatot Soebroto Di Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 1(1), 7-21.
- [7] Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304-313.
- [8] Rismayanti, L. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSU Kertha Usada ditengah Pandemi COVID-19 (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha). *Jurnal Manajemen*, 7 (2), 2476-8782
- [9] Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. T. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. Jurnal Sains Manajemen Nitro, 1(2), 150-160.

- [10] Yuniar, K., & Sianturi, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai Non medis). Royal Prima Prima Medan. Jurnal Ilmiah Maksitek, 7(4), 65-75