

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JNE CABANG S. PARMAN JAKARTA BARAT

Witari¹, Umar Hanis²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹Witari400@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02005@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of work stress variables and the work environment on the performance of employees of PT TIKI JNE S.Parman Branch, West Jakarta. This type of research uses associative quantitative. The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test and f test. The number of samples in this research was 60 respondents. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 PT employees was obtained, TIKI JNE S. Parman Branch, West Jakarta. The analysis in this research uses simple and multiple linear regression analysis. Relationships were analyzed using multiple linear regression. With the multiple linear regression equation, namely $Y = 36.752 - 0.613 X_1 + 0.223 X_2$. The results of this research show that work stress has a negative effect on employee performance with a calculated t value of $-8.695 > t$ table 2.002, so the hypothesis is accepted. Work environment variables have a positive influence on employee performance with a calculated t value of $4.654 > t$ table 2.002 so the hypothesis is accepted. Work stress and the work environment simultaneously and significantly influence employee performance with a calculated f value of $48.728 > f$ table 2.77. The coefficient of determination value shows that work stress and the work environment contribute to employee performance by 63.1%, while the remaining 36.9% is influenced by other factors not studied.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TIKI JNE Cabang S.Parman Jakarta Barat. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 orang karyawan PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda. Hubungan dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Dengan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 36,752 - 0,613 X_1 + 0,223 X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $-8,695 > t$ tabel 2,002, sehingga hipotesis diterima. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $4,654 > t$ tabel

2,002 sehingga hipotesis diterima. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung $48,728 > f$ tabel $2,77$. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa Stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar $63,1\%$, sedangkan sisanya $36,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu aset penting dalam suatu bisnis, karena sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup organisasi. Masing-masing individu sumber daya manusia tentunya mempunyai potensi keahlian yang beragam agar keberhasilan organisasi dapat tercapai. Keberhasilan ini juga didukung dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin pesat dari tahun ke tahun. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud organisasi harus menciptakan kondisi dan situasi yang kondusif agar potensi yang dimiliki karyawan dapat di manfaatkan secara maksimal.

Kemajuan teknologi ini dapat dijumpai di berbagai bidang, salah satunya dalam bidang pengiriman barang maupun jasa. Sekarang untuk memperoleh barang maupun jasa tidak perlu datang ke toko penyediannya langsung, cukup melalui marketplace contohnya Shopee, Lazada, Tokopedia dan lain sebagainya. Masyarakat cukup membeli barang atau jasa dari rumah melalui perangkat seluler yang nantinya akan dikirim ke alamat tujuan. Pengiriman ini dapat dijangkau hampir seluruh wilayah di Indonesia, bahkan luar negeri. Perubahan perilaku belanja melalui media online mulai terjadi saat pandemi Covid-19 melanda masyarakat Indonesia pada tahun 2019 lalu. Dengan adanya perubahan tersebut, banyak perusahaan di bidang pengiriman yang melakukan berbagai peningkatan sarana dan prasarana serta menciptakan inovasi untuk tetap bertahan dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

PT. TIKI JNE adalah perusahaan yang beroperasi di bidang jasa pengiriman logistik. JNE merupakan singkatan dari Jalur Nugraha Ekakurir. Kantor JNE telah didirikan di berbagai wilayah di Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan logistik terkemuka di negara ini, JNE berperan penting dalam memenuhi kebutuhan logistik masyarakat. Dengan banyaknya kantor cabang yang dimiliki diharapkan perusahaan mampu memberikan layanan jasa dengan maksimal demi memberikan

kepuasan pelanggan dengan harapan menambah profit perusahaan. Salah satu kantor cabang yang dimiliki oleh PT. TIKI JNE yaitu berada di Jalan S. Parman Jakarta Barat tepatnya berlokasi di Kav. P1-, Jl. Letjen S. Parman Blok Sekolah No P 2 RT. 12/RW 2, Kemanggisan, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat. PT TIKI JNE Cabang S.PARMAN Jakarta Barat memiliki karyawan yang siap untuk mengirimkan barang sesuai permintaan pelanggan. Perusahaan memiliki berbagai jenis layanan pengiriman. Pengiriman dengan layanan YES (Yakin Esok Sampai) merupakan jenis layanan yang paling diminati dengan alasan paket akan lebih cepat sampai dengan estimasi waktu 1×24 jam. Proses pengiriman didukung dengan armada yang memadai, contohnya kendaraan sepeda motor untuk pengiriman dalam kota. Karyawan bagian pengantaran atau kurir harus mampu menjalankan tugas sesuai dengan peraturan perusahaan walaupun dengan bermacam-macam kondisi dilapangan, baik hujan, macet, panas yang menyengat, debu dan polusi kendaraan. Hal ini merupakan tantangan tersendiri yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian pengantaran. Namun, seiring dengan peningkatan permintaan layanan, karyawan kurir JNE harus menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor pengiriman ialah meningkatkan pelayanan kualitas maksimal yang terlihat pada kinerja atau performa atas layanan yang tersedia. Keluhan akan mempengaruhi performa kerja cenderung menurun. Kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beragam faktor diantaranya adalah stres kerja, beban kerja yang berlebih serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dengan semakin banyak karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi, perusahaan dapat lebih efektif dalam mencapai tujuannya, akan tetapi jika kinerja

karyawan rendah, akan cenderung merugikan perusahaan. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan PT. TIKI JNE Cabang S.Parman Jakarta Barat :

Tabel 1.1
 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021
 PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

NO	Penilaian Kinerja Tahun 2021			
	INDIKATOR	ASPEK	Tercapai	Tidak Tercapai
1	Kualitas Kerja	Kualitas kerja yang dihasilkan sesuai standar yang di tetapkan	45	15
	Persentase		78%	22%
2	Kuantitas Kerja	Kuantitas yang dihasilkan sudah sesuai target perusahaan	46	14
	Persentase		77%	23%
3	Pelaksanaan Tugas	Karyawan selalu menjaga ketepatan waktu, kesempurnaan hasil kerja	42	18
	Persentase		80%	20%
4	Tanggung Jawab	Karyawan memiliki kesadaran tinggi dalam menunjukan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan.	40	20
	Persentase		82%	18%

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

Pada tabel 1.1 menunjukkan data penilaian kinerja karyawan tahun 2021, pada indikator kualitas kerja sebanyak 45 karyawan mencapai standar kualitas yang ditetapkan, sementara 15 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 78%. Indikator kuantitas kerja sebanyak 46 karyawan mencapai target yang ditentukan, sementara 14 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 77%. Indikator pelaksanaan tugas sebanyak 42 karyawan mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja, sementara 18 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 80%. Indikator tanggung jawab sebanyak 40 karyawan menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan, sementara 20 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 82%

Tabel 1.2
 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021
 PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

NO	Penilaian Kinerja Tahun 2022			
	INDIKATOR	ASPEK	Tercapai	Tidak Tercapai
1	Kualitas Kerja	Kualitas kerja yang dihasilkan sesuai standar yang di tetapkan	40	20
	Persentase		67%	33%
2	Kuantitas Kerja	Kuantitas yang dihasilkan sudah sesuai target perusahaan	43	17
	Persentase		72%	28%
3	Pelaksanaan Tugas	Karyawan selalu menjaga ketepatan waktu, kesempurnaan hasil kerja	37	23
	Persentase		62%	38%
4	Tanggung Jawab	Karyawan memiliki kesadaran tinggi dalam menunjukan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang belum terselesai Kan	35	25
	Persentase		58%	42%

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

Pada tabel 1.2 menunjukkan data penilaian kinerja karyawan tahun 2022, pada indikator kualitas kerja sebanyak 40 karyawan mencapai standar kualitas yang ditetapkan, sementara 20

karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 67 %. Indikator kuantitas kerja sebanyak 43 karyawan mencapai target yang ditentukan, sementara 17 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 72%. Indikator pelaksanaan tugas sebanyak 37 karyawan mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja, sementara 23 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 62 %. Indikator tanggung jawab sebanyak 35 karyawan menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan, sementara 25 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 58%.

Tabel 1.3
 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023
 PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

No	Penilaian Kinerja Tahun 2023			
	INDIKATOR	ASPEK	Tercapai	Tidak Tercapai
1	Kualitas Kerja	Kualitas kerja yang dihasilkan sesuai standar yang di tetapkan	38	22
	Persentase		63%	37%
2	Kuantitas Kerja	Kuantitas yang dihasilkan sudah sesuai target perusahaan	39	21
	Persentase		65%	35%
3	Pelaksanaan Tugas	Karyawan selalu menjaga ketepatan waktu, kesempurnaan hasil kerja	33	27
	Persentase		55%	45%
4	Tanggung Jawab	Karyawan memiliki kesadaran tinggi dalam menunjukan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang belum terselesai Kan	31	29
	Persentase		52%	48%

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

Pada tabel 1.3 menunjukkan data penilaian kinerja karyawan tahun 2023, pada indikator kualitas kerja sebanyak 38 karyawan mencapai standar kualitas yang ditetapkan, sementara 22 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 63 %. Indikator kuantitas kerja sebanyak 39 karyawan mencapai target yang ditentukan, sementara 21 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 65 %. Indikator pelaksanaan tugas sebanyak 33 karyawan mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja, sementara 27 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 55 %. Indikator tanggung jawab sebanyak 31 karyawan menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan, sementara 29 karyawan tidak mencapainya. Persentase karyawan yang mencapai target adalah 52 %.

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber

daya yang dimiliki karyawan. Karyawan kurir JNE sering menghadapi tekanan waktu, beban kerja yang berat, dan harapan tinggi dari pelanggan. Stres kerja hampir dihadapi oleh semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan akan menimbulkan tekanan bagi karyawan. Stres kerja ialah perasaan seseorang baik fisik dan psikologis secara berlebihan yang diakibatkan oleh adanya tuntutan dan tekanan baik external maupun internal.

Strategi perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu dengan menambah jumlah target pengiriman. Seiring dengan bertambahnya jumlah target, tentunya beban kerja juga semakin meningkat. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja yang ditentukan. Adanya penambahan target pengiriman ini juga akan memberikan tekanan yang disebabkan oleh tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berikut data pencapaian target PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat :

Tabel 1.4
 Data Pencapaian Target Tahun 2021
 PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

NO	Divisi	Jumlah Karyawan	Target	Persentase Tercapai
1	Kord. Outbound	8	100 %	77%
2	Kord. Inbound	8	100%	78%
3	Kurir Driver	34	100%	79%
4	Sales	5	100%	78%
5	Marketing	5	100%	71%
Total karyawan : 60		Rata-rata : 77 %		

Sumber : Data PT. TIKI JNE Cabang S.Parman Jakarta Barat (2024)

Pada tabel 1.4 memperlihatkan pencapaian target masing-masing divisi, Untuk divisi Kord. Outbound hanya mencapai 77%, divisi kord. Inbound hanya mencapai 78%, divisi kurir driver hanya mencapai 79%, untuk divisi sales hanya mencapai 78%, dan untuk divisi marketing hanya mencapai 71%. Jadi rata-rata target yang mampu dicapai oleh kelima divisi adalah 77%.

Tabel 1.5
 Data Pencapaian Target Tahun 2022
 PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

NO	Divisi	Jumlah Karyawan	Target	Persentase Tercapai
1	Kord. Outbound	8	100 %	69%
2	Kord. Inbound	8	100%	72%
3	Kurir Driver	34	100%	72%
4	Sales	5	100%	79%
5	Marketing	5	100%	69%
Total karyawan : 60		Rata-rata : 72 %		

Sumber : PT. TIKI JNE Cabang S.Parman Jakarta Barat (2024)

Pada tabel 1.5 memperlihatkan pencapaian target masing-masing divisi, Untuk divisi Kord. Outbound hanya mencapai 69%, divisi kord. Inbound hanya mencapai 72%, divisi kurir driver hanya mencapai 72%, untuk divisi sales hanya mencapai 79%, dan untuk divisi marketing hanya mencapai 69%. Jadi rata-rata target yang mampu dicapai oleh kelima divisi adalah 72%.

Tabel 1.6
 Data Pencapaian Target Tahun 2023
 PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

NO	Divisi	Jumlah Karyawan	Target	Persentase Tercapai
1	Kord. Outbound	8	100 %	61%
2	Kord. Inbound	8	100%	63%
3	Kurir Driver	34	100%	65%
4	Sales	5	100%	66%
5	Marketing	5	100%	66%
Total karyawan : 60		Rata-rata : 64%		

Sumber : PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

Pada tabel 1.6 memperlihatkan pencapaian target masing-masing divisi. Untuk divisi Kord. Outbound hanya mencapai 61%, divisi kord. Inbound hanya mencapai 63%, divisi kurir driver hanya mencapai 65%, untuk divisi sales hanya mencapai 66%, dan untuk divisi marketing hanya mencapai 66%. Jadi rata-rata target yang mampu dicapai oleh kelima divisi adalah 64 %.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 terjadi penurunan dalam pencapaian target. Setiap tahunnya karyawan kurang mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan dan mengalami penurunan kinerja. Hal ini diduga disebabkan karena karyawan mengalami stres yang diakibatkan oleh tuntutan perusahaan dalam pencapaian target dengan jumlah tertentu yang selalu meningkat setiap tahunnya. Selain faktor target, karyawan sering kali harus mengantarkan paket dalam waktu yang sangat terbatas, menimbulkan tekanan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Salah satunya karyawan pada divisi kurir, pada saat proses mengirimkan paket, kurir akan parkir di pinggir jalan dan meninggalkan paket-paket tersebut di

kendaraannya, sementara kurir berjalan kaki ke alamat tujuan melewati gang sempit tersebut. Kondisi ini akan menyulitkan kurir untuk menemukan alamat tujuan, meskipun sudah dibantu dengan aplikasi penunjuk arah. Banyaknya pelanggan yang susah dihubungi juga akan menghambat proses pengiriman, sebab kurir harus mengkonfirmasi ke pelanggan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa alamat yang dituju sudah benar, sebab sering terjadi pelanggan salah menulis titik alamat pengantaran. Ini harus dilakukan untuk menghindari komplain dan hal yang tidak diinginkan. Penambahan jumlah target pengiriman juga secara otomatis akan menambah beban pengeluaran bagi setiap kurir terhadap bahan bakar kendaraan, terlebih biaya ini tidak ditanggung perusahaan. Hal ini mengakibatkan pendapatan atau upah kurir justru menurun.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerjanya, baik yang berada di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga akan mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi. Fasilitas kantor, area penyimpanan paket, dan kendaraan operasional yang memadai dapat mempengaruhi kenyamanan kerja kurir. PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat memiliki ruangan untuk masing-masing divisi, untuk ruangan kurir berupa gudang sortir dan penyimpanan barang berada di samping gedung. Berdasarkan hasil observasi, ruang kerja dibagian sortir barang terlalu sempit dan kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Ruang sortir digunakan kurir untuk memisahkan paket sesuai daerah masing-masing. Ruang sortir barang berada di samping gedung yang bersebelahan tepat dengan jalan raya, sehingga tingkat kebisingan yang berasal dari suara kendaraan bermotor dan bunyi klakson sangat susah di hindari.

Banyak karyawan yang merokok juga makin memperburuk udara di ruangan ini. Didepan ruangan sortir terdapat tempat parkir untuk parkir kendaraan kurir yang hendak mengambil paket. Parkiran ini dinilai terlalu sempit dan tidak mampu menampung kendaraan kurir sebab parkiran ini juga digunakan oleh keseluruhan karyawan dalam 1 gedung. Keterbatasan lahan parkir ini menyebabkan kurir yang akan mengambil paket kiriman harus antri terlebih dahulu. Tidak sedikit

kurir yang salah ambil paket karena desakan dari rekan kurir lainnya untuk lebih cepat dan terburu-buru. Jika hal ini berlangsung terus menerus, akan menimbulkan konflik antara sesama rekan kerja yang disebabkan adanya komunikasi yang buruk. Jika karyawan mengalami konflik, tentunya akan mempengaruhi kinerja baik individu maupun kelompok. Berikut merupakan fasilitas yang tersedia di gudang penyimpanan barang pada PT. TIKI JNE Cabang S.Parman Jakarta Barat:

Tabel 1.7
Fasilitas Lingkungan Kerja Tahun 2021
PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

NO	Fasilitas Kerja Tahun 2021	Keterangan
1	Komputer	4 unit baik, 2 unit rusak ringan
2	Printer Laser Jet	2 unit baik, 1 unit rusak ringan
3	Kendaraan mobil pick up	4 Unit baik, 1 unit kurang layak pakai
4	Trolley	3 unit baik
5	Timbangan Lantai	2 unit baik, 1 unit kurang layak
6	Timbangan meja	1 unit baik
7	Wifi	1 Unit
8	Kipas angin	3 unit baik, 1 rusak ringan
9	CCTV	2 unit baik
10	Kipas Ventilasi	2 unit baik
11	Kamar mandi / Toilet	2 unit baik, 1 unit rusak
12	Mushola	1 lokasi
13	Keranjang Sortir	30 unit, 10 rusak berat
14	Meja Kerja	2 unit baik, 2 unit tidak layak pakai

Sumber: PT. TIKI JNE Cabang S.Parman Jakarta Barat

Pada tahun 2021, PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat memiliki berbagai fasilitas kerja untuk mendukung operasional perusahaan. Komputer 4 unit dalam kondisi baik, 2 unit rusak ringan. Printer Laser Jet 2 unit dalam kondisi baik, 1 unit rusak ringan. Kendaraan mobil pick up 4 unit dalam kondisi baik, 1 unit kurang layak pakai. Trolley 3 unit dalam kondisi baik. Timbangan Lantai 2 unit dalam kondisi baik, 1 unit kurang layak. Timbangan meja 1 unit dalam kondisi baik. Wifi 1 unit. Kipas angin 3 unit dalam kondisi baik, 1 unit rusak ringan. CCTV 2 unit dalam kondisi baik. Kipas Ventilasi 2 unit dalam kondisi baik. Kamar mandi / Toilet 2 unit dalam kondisi baik, 1 unit rusak. Mushola 1 lokasi. Keranjang Sortir 30 unit dalam kondisi baik, 10 unit rusak berat. Meja Kerja 2 unit dalam kondisi baik, 2 unit tidak layak pakai.

Tabel 1.8
 Fasilitas Lingkungan Kerja Tahun 2022
 PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

NO	Fasilitas Kerja Tahun 2022	Keterangan
1	Komputer	4 unit baik, 2 unit rusak ringan
2	Printer Laser Jet	2 unit baik, 1 unit rusak berat
3	Kendaraan mobil pick up	4 Unit baik, 1 unit kurang layak pakai
4	Trolley	3 unit baik
5	Timbangan Lantai	2 unit baik, 1 unit kurang layak
6	Timbangan meja	1 unit baik
7	Wifi	1 Unit
8	Kipas angin	3 unit baik, 1 rusak berat
9	CCTV	2 unit baik
10	Kipas Ventilasi	2 unit baik
11	Kamar mandi / Toilet	3 unit baik
12	Mushola	1 lokasi
13	Keranjang Sortir	28 unit, 12 rusak berat
14	Meja Kerja	3 unit baik, 1 unit tidak layak pakai

Sumber : PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

Pada tahun 2022, terdapat beberapa perubahan kondisi fasilitas kerja. Beberapa fasilitas mengalami perbaikan, sementara yang lain mengalami kerusakan tambahan yaitu Komputer 4 unit dalam kondisi baik, 2 unit rusak ringan (tidak ada perubahan dari tahun sebelumnya). Printer Laser Jet 2 unit dalam kondisi baik, 1 unit rusak berat (kerusakan bertambah dari rusak ringan ke rusak berat). Kendaraan mobil pick up 4 unit dalam kondisi baik, 1 unit kurang layak pakai (tidak ada perubahan dari tahun sebelumnya). Trolley 3 unit dalam kondisi baik. Timbangan Lantai 2 unit dalam kondisi baik, 1 unit kurang layak (tidak ada perubahan dari tahun sebelumnya). Timbangan meja 1 unit dalam kondisi baik (tidak ada perubahan). Wifi 1 unit (tidak ada perubahan). Kipas angin 3 unit dalam kondisi baik, 1 unit rusak berat (kerusakan bertambah dari rusak ringan ke rusak berat).

CCTV 2 unit dalam kondisi baik (tidak ada perubahan). Kipas Ventilasi 2 unit dalam kondisi baik (tidak ada perubahan). Kamar mandi / Toilet 3 unit dalam kondisi baik (penambahan 1 unit baik). Mushola 1 lokasi (tidak ada perubahan). Keranjang Sortir 28 unit dalam kondisi baik, 12 unit rusak berat (penurunan kondisi). Meja Kerja 3 unit dalam kondisi baik, 1 unit tidak layak pakai (perbaikan kondisi).

Tabel 1.9
 Fasilitas Lingkungan Kerja Tahun 2023
 PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

Fasilitas Kerja Tahun 2023	Keterangan
Komputer	5 unit baik, 1 unit rusak ringan
Printer Laser Jet	2 unit baik, 1 unit rusak berat
Kendaraan mobil pick up	5 Unit baik, 1 unit tidak layak pakai
Trolley	2 unit, 1 unit rusak ringan
Timbangan Lantai	2 unit baik, 1 unit kurang layak
Timbangan meja	2 unit baik
Wifi	1 Unit
Kipas angin	3 unit baik, 2 rusak berat
CCTV	2 unit baik
Kipas Ventilasi	2 unit baik
Kamar mandi / Toilet	2 unit baik, 1 unit rusak ringan
Mushola	1 lokasi
Keranjang Sortir	45 unit, 5 rusak berat
Meja Kerja	4 unit baik

Sumber : PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat

Pada tahun 2023, terdapat peningkatan jumlah fasilitas dan perubahan kondisi yang lebih signifikan dibandingkan tahun sebelumnya, Komputer 5 unit dalam kondisi baik, 1 unit rusak ringan (peningkatan jumlah komputer baik). Printer Laser Jet 2 unit dalam kondisi baik, 1 unit rusak berat (tidak ada perubahan dari tahun sebelumnya). Kendaraan mobil pick up 5 unit dalam kondisi baik, 1 unit tidak layak pakai (peningkatan jumlah kendaraan baik). Trolley 2 unit dalam kondisi baik, 1 unit rusak ringan (penurunan jumlah trolley baik). Timbangan Lantai 2 unit dalam kondisi baik, 1 unit kurang layak (tidak ada perubahan dari tahun sebelumnya). Timbangan meja 2 unit dalam kondisi baik (peningkatan jumlah timbangan baik). Wifi 1 unit (tidak ada perubahan). Kipas angin 3 unit dalam kondisi baik, 2 unit rusak berat (peningkatan kerusakan). CCTV 2 unit dalam kondisi baik (tidak ada perubahan). Kipas Ventilasi 2 unit dalam kondisi baik (tidak ada perubahan). Kamar mandi / Toilet 2 unit dalam kondisi baik, 1 unit rusak ringan (perubahan dari rusak berat ke rusak ringan). Mushola 1 lokasi (tidak ada perubahan). Keranjang Sortir 45 unit dalam kondisi baik, 5 unit rusak berat (peningkatan jumlah keranjang baik). Meja Kerja 4 unit dalam kondisi baik (peningkatan jumlah meja baik).

Dari data fasilitas lingkungan kerja PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat periode 2021-2023, terlihat adanya usaha perbaikan dan penambahan fasilitas di beberapa area, terutama pada tahun 2023. Namun, beberapa fasilitas mengalami peningkatan kerusakan yang perlu segera ditangani untuk mendukung operasional yang lebih optimal. Evaluasi rutin dan tindakan

perbaikan yang lebih cepat serta pengadaan fasilitas yang memadai sangat penting untuk menjaga kondisi lingkungan kerja yang baik dan efisien.

Tekanan waktu, kondisi lalu lintas, dan fasilitas kerja yang kurang memadai merupakan sumber utama stres yang menurunkan kinerja. Namun, hubungan kerja yang baik dan dukungan dari rekan kerja serta atasan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Menangani stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah hal yang penting bagi perusahaan seperti perusahaan logistik PT. TIKI JNE dalam memastikan kurir dapat bekerja dengan optimal.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Miftahul Hana, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Islam Malang Vol. 5 No.2, ISSN : 2621-6957 (2020) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Infomedia Nusantara Agent Tier 1 Komplain Call Center 147 Malang) Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Agent Tier 1 Komplain Call Center 147 Malang.

I Gusti Ayu Candra Puspita Dewi, I Ketut Setia Sapta, I Nengah Sudja, Jurnal Emas Vol. 4 No 4, E-ISSN : 2774-3020 (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Petang, Badung, Bali Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang Badung, Bali.

Kevin Andrew, Hendra Nazmi, Randy Tiatanto, Winda Yani, Jurnal ilmiah Methonomi Universitas Prima Indonesia Medan, Vol. 6 No 2, ISSN: 2598-9693 (2022) Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Dyah Martiningsih, Agus Utomo dan Anggoro Panji Nugroho, Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol

8, No 2 ISSN: 2337-5965 (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stie-Aub Surakarta Hasil analisis penelitian ini adalah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Stie- Aub Surakarta

Donny Wijaya, Hendra Nazmi, Fither, Jurnal Ilmiah Methonomi, Universitas Prima Indonesia Medan, Vol. 7 No. 2, ISSN: 2598-9693 (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan Hasil pengujian hipotesis penelitian ini yaitu secara parsial dan simultan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.

Nurmaidah Ginting, Ari Wijaya Hutagalung, Fitri, Neni Marcelina Pakpahan, Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, Universitas Prima Indonesia, Vol. 3 No. 2, ISSN: 2622 – 5190 (2020) Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan Hasil penelitian ini yaitu variabel Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan.

Yosa Valendra, Syahrums Agung dan Muhamad Azis Firdaus, Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Vol. 2, No. 4, ISSN: 2655-0008 (2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari penelitian ini adalah variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatria, Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Vol. 17, No. 01, ISSN: 2654-9247 (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang Penelitian menghasilkan temuan variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang

Sukma Ariasa Yulianti, Lie Liana, Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, Universitas

Stikubank, Vol. 4, No. 7, Issn : 2622-2205, (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Stres Kerja pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang

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

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

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 multikolinearitas 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

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

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 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya mampu mengatasi tantangan ketika perubahan cuaca dan kondisi lalu lintas saat mengirim paket dengan baik	0,627	0,254	Valid
2	Saya mampu menghadapi interaksi dengan rekan kerja atau pelanggan dengan tenang dan profesional	0,672	0,254	Valid
3	Saya merasa nyaman dengan kondisi fisik kendaraan pengiriman dan fasilitas penyimpanan di cabang JNE	0,516	0,254	Valid
4	Saya bisa mengelola tuntutan tinggi dalam pengiriman paket dengan efektif	0,307	0,254	Valid
5	Saya merasa yakin dapat memenuhi jadwal dan target pengiriman dengan baik	0,444	0,254	Valid
6	Sistem penghargaan dan pengakuan di cabang JNE membantu saya tetap termotivasi dan produktif	0,436	0,254	Valid
7	Saya mampu mengelola beban kerja di luar jam pengiriman dengan baik	0,599	0,254	Valid
8	Saya percaya pada kemampuan saya dalam mengatasi tekanan emosional selama pengiriman	0,605	0,254	Valid
9	Saya percaya saya memiliki strategi koping yang efektif untuk mengatasi stres selama pengiriman	0,541	0,254	Valid
10	Saya dapat mengendalikan diri dengan baik saat terjadi kesalahpahaman dengan atasan	0,616	0,254	Valid

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 uji validitas tersebut dapat dilihat bahwa semua angket pertanyaan terkait variabel stres menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 yang artinya semua item pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dikatakan valid. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pencapaian di area kerja telah mencapai standar yang memadai.	0,514	0,254	Valid
2	Sirkulasi udara dan suhu di lingkungan kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan.	0,541	0,254	Valid
3	Fasilitas dan infrastruktur di tempat kerja memadai untuk mendukung produktivitas karyawan.	0,775	0,254	Valid
4	Ruang gerak yang memadai telah disediakan di tempat kerja untuk mendukung kinerja karyawan.	0,666	0,254	Valid
5	Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan saat bekerja.	0,660	0,254	Valid
6	Karyawan merasa nyaman dengan fasilitas kantor dan ruang istirahat yang disediakan oleh JNE.	0,702	0,254	Valid
7	Kerjasama antar-rekan kerja di JNE menghasilkan pencapaian yang lebih baik.	0,731	0,254	Valid
8	Konflik antar rekan kerja di JNE dapat diselesaikan dengan baik.	0,549	0,254	Valid
9	Komunikasi antara atasan dan bawahan di JNE dianggap terbuka dan jelas.	0,491	0,254	Valid
10	Manajemen di JNE memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.	0,699	0,254	Valid

Sumber : Data sudah diolah peneliti (2024)

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya merasa puas dengan penghargaan yang diberikan sesuai prestasi kerja saya sebagai kurir TIKI JNE.	0,658	0,254	Valid
2	Paket yang saya kirimkan sesuai dengan standar kualitas pelayanan yang ditetapkan perusahaan.	0,672	0,254	Valid
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,802	0,254	Valid
4	Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai target pengiriman barang sebagai kurir JNE.	0,488	0,254	Valid
5	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai prestasi yang saya inginkan.	0,529	0,254	Valid
6	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik oleh pelanggan.	0,578	0,254	Valid
7	Saya memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab sebagai kurir JNE dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.	0,675	0,254	Valid
8	Saya bertanggung jawab terhadap pengiriman paket yang saya tangani sebagai kurir JNE.	0,541	0,254	Valid

Sumber : Data sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 uji validitas tersebut dapat dilihat bahwa semua angket pertanyaan terkait variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 yang artinya semua item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Berdasarkan tabel 4.11 uji validitas tersebut dapat dilihat bahwa semua angket pertanyaan terkait variabel kinerja karyawan

menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 yang artinya semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel stres kerja (X1) dengan nilai Croanbach's Alpha sebesar 0,727 atau 72,7% sehingga nilai Croanbach's Alpha > 60% , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian mengenai variabel stres kerja adalah reliabel.

Tabel 4.13
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	10

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai Croanbach's Alpha sebesar 0,830 atau 83% sehingga nilai Croanbach's Alpha > 60% , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian mengenai variabel lingkungan kerja adalah reliabel.

Tabel 4.14
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	8

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Croanbach's Alpha sebesar 0,769 atau 76,9% sehingga nilai Croanbach's Alpha > 60% , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian mengenai variabel kinerja karyawan adalah reliabel

- c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01903219
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.035
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov Smirnov di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (p) sebesar 0,200 artinya signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dan histogram.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.752	3.785		9.709	.000		
	Stres Kerja	-.613	.082	-.648	-7.447	.000	.856	1.168
	Lingkungan Kerja	.223	.070	.276	3.170	.002	.856	1.168

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel tersebut diperoleh nilai tolerance variabel stres kerja sebesar 0,856 dan lingkungan kerja sebesar 0,856 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel stres kerja sebesar 1,168 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,168 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T		
1	(Constant)	-2.950	2.318		-1.273	.208	
	Stres Kerja	.096	.050	.263	1.903	.062	
	Lingkungan Kerja	.057	.043	.184	1.327	.190	

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, menunjukkan hasil uji glejser pada variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai

signifikansi sebesar 0,062 dan variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,190 dimana nilai sig. $> 0,05$. Dengan demikian, hasil data ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak untuk dipakai dalam penelitian ini

d. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	
1	(Constant)	46.676	2.288		20.397	.000
	Stres Kerja	-.712	.082	-.752	-8.695	.000

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 46,676 - 0,712 X1$

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	
1	(Constant)	13.357	2.941		4.542	.000
	Lingkungan Kerja	.422	.091	.521	4.654	.000

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,357 + 0,422 X2$

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	
1	(Constant)	36.752	3.785		9.709	.000
	Stres Kerja	-.613	.082	-.648	-7.447	.000
	Lingkungan Kerja	.223	.070	.276	3.170	.002

Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 36,752 - 0,613 X1 + 0,223 X2$

e. Uji Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.752**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,752 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel antara stres kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan negatif yang kuat.

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.618	2.054

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja
 Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,521 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan positif yang Sedang

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,794 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya ketiganya variabel antara stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

f. Uji Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.558	2.209

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

Dari tabel tersebut menunjukkan besarnya nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,566 yang artinya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,6%. Sisanya 43,4% dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian.

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.272	.259	2.860

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Dari tabel di atas menunjukkan besarnya nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,272 yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27,2%. Sisanya 72,8% dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.618	2.054

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja
 Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Dari tabel di atas menunjukkan besarnya nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,631 yang artinya bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,1%. Sisanya 36,9% dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian misalnya motivasi kerja, disiplin kerja, burnout dan lain sebagainya

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	46.676	2.288		20.397	.000
	Stres Kerja	-.712	.082	-.752	-8.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(-8,695 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ $0,5$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (uji t)
 Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.357	2.941		4.542	.000
	Lingkungan Kerja	.422	.091	.521	4.654	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(4,654 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ $0,5$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.30
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.220	2	205.610	48.728	.000 ^b
	Residual	240.513	57	4.220		
	Total	651.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja
 Sumber: Data yang sudah diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(48,728 > 2,77)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $<$ $0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TIKI JNE Cabang S. PARMAN Jakarta Barat.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TIKI JNE

Cabang S.Parman Jakarta Barat. Hasil analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26.0. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disusun dan yang telah diuji, kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- Hasil analisis memperlihatkan variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. TIKI JNE Cabang S.Parman Jakarta Barat. Dengan persamaan regresi $Y = 46,676 - 0,712 X_1$. Nilai korelasi sebesar $-0,752$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan negatif yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $56,6\%$ dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(-8,695 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TIKI JNE Cabang S.Parman Jakarta Barat. Dengan persamaan regresi $Y = 13,357 + 0,422 X_2$. Nilai korelasi sebesar $0,521$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan positif yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar $27,2\%$ dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(4,654 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian keseluruhan variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat. Dengan persamaan regresi $Y = 36,752 - 0,613 X_1 + 0,223 X_2$. Nilai koefisien korelasi $0,794$ artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $63,1\%$ dan uji hipotesis simultan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel $(48,728 > 2,770)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap

- kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- [2] Andrew, K., Nazmi, H., Tiatanto, R., & Yani, W. (2020). Pengaruh stres kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 61-72.
- [3] Claudia, D. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353.
- [4] Dewi, I. G. A. C. P., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Desa Petang, Badung, Bali. *Emas*, 4(4), 998-1008.
- [5] Dewi Ratnasari, I. F. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi kasus pada divisi produksi Cell 26). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1). ISSN: 2798-1851.
- [6] Fachrezi, H., & Khair. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- [7] Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, F., & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 3(2), 53-62.
- [8] Hana, M. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Infomedia Nusantara Agent Tier 1 Komplain Call Center 147 Malang). *Jurnal Inovasi Manajemen*, 1(1).
- [9] Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- [10] Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69-78.
- [11] Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, & Nur Sodik. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2). ISSN: 2775-9687.
- [12] Junaidi. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4). ISSN: 2747-1993.
- [13] Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- [14] Martiningsih, D., Utomo, A., & Nugroho, A. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di STIE-AUB Surakarta. *Kelola*, 8(2), 95-104.
- [15] Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- [16] Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725-744.
- [17] Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- [18] Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31-39.
- [19] Purwaningsih, D., Roswaty, R., DP, MK (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 227-240.
- [20] Rosidah, A., Puspitasari, W., & Dewi, A. F (2021, September). Pentingnya model pembelajaran POE (Predict, Observe, Explain) dalam pembelajaran ipa. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan (Vol.3,pp. 166-169)*.
- [21] Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Seiko: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.

- [22] Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353-365. <https://doi.org/10.59141/jist.v2i03.104>.
- [23] Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- [24] Thamrin, M., & Mulyanti. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang. *Jurnal Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 3(1). ISSN: 2962-8938.