

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN ASSEMBLY PT. TRISINAR INDOPRATAMA CIKUPA TANGERANG

Fauziah Lestari¹, Fathorrahman²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1fauziahlestari21@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen01040@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of work stress and work environment on the performance of PT employees. Trisinar Indopratama both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling technique, namely using a sample of 69 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing. This is proven by the results of the work stress hypothesis test, which obtained a t value of $4,822 > t$ table $1,996$ and was strengthened by the p value $< \text{Sig.} 0.05$ or a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). ($0.000 > 0.05$). The results of research on work stress and the work environment simultaneously have a positive and insignificant effect on the performance of PT employees. Trisinar Indopratama is shown by the multiple linear regression equation $Y = 16.259 + 0.261X_1 + 0.183X_2$. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing obtained by the F count value ($13,954 > F$ table 3.14) and reinforced by the significance value < 0.00 ($0.000 < 0.05$). The results of the coefficient of determination test for work stress and work environment variables have an influence of 29.7% on employee performance at PT. Trisinar Indopratama. Thus H_03 is rejected and H_a3 is accepted. This means that it is proven that there is a simultaneous insignificant influence between work stress (X_1) work environment (X_2) on employee performance (Y)

Keywords: *Work stress, work environment, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trisinar Indopratama baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan assosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 69 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis stres kerja diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 4.822 > t_{\text{tabel}} 1.996$ dan diperkuat oleh nilai p value $< \text{Sig.} 0.05$ atau nilai signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$) lingkungan kerja diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 4.196 > t_{\text{tabel}} 1.996$ dan diperkuat oleh nilai p value $< \text{Sig.} 0.05$ atau nilai signifikansi < 0.05 ($0.000 > 0.05$). Hasil penelitian stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trisinar Indopratama ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear berganda $Y = 16.259 + 0.261X_1 + 0.183X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} (13.954 > F_{\text{tabel}} 3.14)$ dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0.00 ($0.000 < 0.05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel stres kerja dan lingkungan kerja memberikan

pengaruh sebesar 29.7% terhadap kinerja karyawan pada PT. Trisinar Indopratama. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara simultan antara stres kerja (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Stres kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi maka perusahaan akan berjalan dengan baik. sebelumnya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah serta mengalami stres, maka akan berdampak negatif kepada perusahaan itu sendiri (Umar, 2019:53).

Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang persaingan pasar yang melebihi daya saing tinggi ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan, sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan karyawan (Robbins,2021:262).

Stres kerja dapat menjadi salah satu penyebab penurunan produktifitas

Dengan demikian perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin meningkat. Untuk melihat efisiensi kinerja karyawan diperlukan indikator kinerja yang sering disebut dengan KPI. Terdapat riset yang peneliti lakukan pada departemen assembly PT. Trisinar Indopratama yang disajikan pada tabel berikut tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja Produksi Departemen Assembly

No	Tahun	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Keandalan	Kerja Sama	Sikap Karyawan
1	2022	84	86	83	85	88
2	2023	78	80	76	79	82
3	2024	72	74	70	73	75

Sumber: data sekunder departemen assembly PT. Trisinar Indopratama 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 Penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir menunjukkan perlunya perhatian serius terhadap budaya kerja, kepemimpinan, pelatihan karyawan, serta evaluasi sistem manajemen kinerja. Diperlukan tindakan strategis untuk memulihkan kembali motivasi dan produktivitas karyawan agar target organisasi tetap tercapai.

Kualitas kerja, mengalami penurunan dari 84% di tahun 2023 menjadi 72% di tahun 2025, hal ini menunjukkan adanya penurunan mutu dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas, kuantitas kerja, turun dari 86% ke 74% dalam 3 tahun, indikasi beban kerja tidak terpenuhi secara optimal, atau efektivitas waktu kerja menurun. Keandalan penurunan dari 83% ke 70% menunjukkan penurunan tingkat tanggung jawab, keterandalan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai ekspektasi.

Kerja sama, dari 85% menjadi 73% ini menunjukkan melemahnya interaksi, komunikasi, dan kolaborasi antar karyawan dalam tim kerja. sikap pegawai turun signifikan dari 88% ke 75%, mengindikasikan penurunan disiplin,

motivasi, serta sikap *profesionalisme* di lingkungan kerja.

**Tabel 1.2 Data Kinerja Produksi
Departemen Assembly 1 tahun
terakhir**

No	Per iod e	Target Output (pcs)	Aktual Output (pcs)	Efisiensi
1	Ag u-23	775.000	687.936	89%
2	Sep -23	775.000	664.728	86%
3	Okt -23	775.000	665.686	86%
4	No v-23	775.000	659.875	85%
5	Des -23	775.000	623.798	80%
6	Jan -24	930000	763.660	82%
7	Feb -24	930000	693.530	75%
8	Ma r-24	930000	803.486	86%
9	Apr -24	930000	800.046	86%
10	Me i-24	930000	774.258	83%
11	Jun -24	930000	762.440	82%
12	Jul-24	930000	746.080	80%

Sumber: data sekunder departemen assembly PT. Trisinar Indopratama 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja mengalami penurunan pada 3 bulan terakhir. Hal ini dapat terjadi karena adanya stres kerja karyawan. Selain itu, keadaan tersebut dapat menjadi pemicu meningkatnya stres kerja. Ketika stres kerja karyawan tinggi tentu akan berpengaruh pada kinerjanya yang akan menurun seperti yang terjadi pada data target dan realisasi pendapatan di atas.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2021:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generelisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2019: 115). Populasi juga di definisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan PT. Trisinar Indopratama sebanyak 69 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2021:117) sampel adalah sebagian dari populasi yang di pergunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang di gunakan mula-mula sempel jenuh dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua jumlah populasi

digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 populasi (Sugiyono 2021:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2021:308), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini mencangkup data historis sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan hal lain yang menunjang materi penulisan.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2021:206), analisis data merupakan kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel, mentabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2021: 147) berpendapat, dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh. Kegiatan dalam analisis data adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mengetahui

keberpengaruhannya serta menguji hipotesis yang telah diajukan.

Kegiatan dalam analisis data adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mengetahui keberpengaruhannya serta menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajad ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2021: 361), valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

Menurut Ghozali (2021: 52) berpendapat, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid.

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26*, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas. Kriteria atau syarat keputusan suatu

instrumen dikatakan valid dan tidaknya dengan ketentuan:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Menurut Sugiyono (2021: 168) berpendapat, instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Sedangkan menurut Ghazali (2018: 47), reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai

dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5.

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26*,

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Dalam pengukurannya *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. Ghazali (2018: 238) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- a. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dikatakan reliabel.
- b. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan sofware SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan **valid**
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan **tidak valid**

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak.

Menurut Ghazali (2018:47) "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator

dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai *Cronbatch Alpha* $> 0,600$, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *Cronbatch Alpha* $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas.

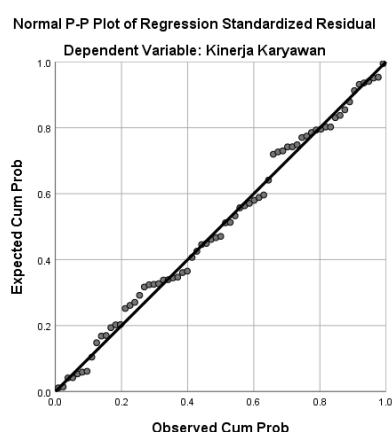
1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
Mean		.0000000
Std.		2.83605279
Deviation		
Most Differences	Extreme Absolute	.070
Positive		.043
Negative		-.070
Test Statistic		.070
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 diolah SPSS v.26 2025



Gambar 4.6

Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients	Stand. Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance
1 (Constant)	16.259	4.259		3.81	.000		
Stres Kerja	.261	.090	.366	2.89	.005	.664	1.50
Lingkungan Kerja	.183	.095	.244	1.92	.058	.664	1.50
						.8	.5

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan tiga variabel independen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel stres kerja dan lingkungan kerja kinerja karyawan yaitu nilai tolerance sebesar 0.664, $0.664 > 0.10$ dengan nilai VIF untuk variabel stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 1.505, $1.505 > 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

digunakan software SPSS versi 26.

Tabel 4.14

Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Gleser
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Unstandardized Coefficients	Standar dized Coeffici ents
1 (Constant)	-5.620	2.356		-2.385	.020		
Stres Kerja	.019	.050	.053	.378	.707		
Lingkungan Kerja	.133	.052	.353	2.532	.664		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (X_1) yaitu $0.707 > 0.05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, lingkungan kerja (X_2) yaitu $0.664 > 0.05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatter plot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 26, Apabila pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar seJeka acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghozali (2019:139).

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

a. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.25
Hasil Uji t (Parsial) Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standar dized Coeffici ents	t	Sig.	Standar dized

	B	Std. Error	Beta	
1 (Const ant)	21.418	3.380		6.337 .000
Stres Kerja	.362	.075	.508	4.822 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) n-2 atau $69-2= 67$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.996, berdasarkan hasil uji variabel X_1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4.822 > 1.996$) dan nilai (sig) $0,002 < 0,05$ bahwa stres kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.26
Hasil Uji t (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Standar dized
						Unstandardize d Coefficients
1 (Constant)	19.544	4.324				4.520 .000
Lingkung an Kerja	.341	.081	.456	4.196	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) n-2 atau $69-2= 67$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.996, berdasarkan hasil uji variabel X_2 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4.196 > 1.996$) dan nilai (sig) $0,002 < 0,05$ bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.27

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regres	231.266	2	115.633	13.95	.000 ^b
Residu al	546.937	66	8.287		
Total	778.203	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.27 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3.14 dengan nilai sigifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1=k-1(4-1)$ dan $df_2=n-k (69-3)=66$ pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $13.954 > 3.14$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Trisinar Indopratama

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Stres Kerja (X_1)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial stres kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4.822 > 1.996$) besarnya pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 25.8% dan sisanya sebesar 74.2% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 21.418 + 0.362 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 21.418 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 21.418.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4.196 > 1.996$) besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 20.8% dan sisanya sebesar 79.2% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 19.544 + 0.341 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19.544 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 19.544.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $13.954 > 3.14$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29.7% dan sisanya sebesar 70.2% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 16.259 + 0.261X_1 + 0.183X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT. Trisinar Indopratama.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya , dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trisinar Indopratama., sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh yang signifikan variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 21.418 + 0.362 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (4.822 > t_{tabel} 1.996)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value $<$

- Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25.8% sedangkan sisanya sebesar 74.2% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 19.544 + 0.341 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} ($4.196 > t_{tabel}$ 1.996), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $P\ value < \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20.8% dan sisanya sebesar 79.2% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 16.259 + 0.261X_1 + 0.183X_2$. Nilai koefisien korelasi 0.545 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 29.7% sedangkan sisanya sebesar 70.3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai nilai F_{hitung} ($13.954 > 3.14$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima.
- sehingga hasil temuan belum dapat digeneralisasikan ke seluruh cabang perusahaan di daerah lain.
- b. Data mengenai stres kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan sebagian besar diperoleh melalui kuesioner, yang sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden, sehingga memungkinkan adanya bias atau subjektivitas dalam pengukuran.
- c. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan terbatas hanya pada satu perusahaan atau unit kerja, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke organisasi lain dengan kondisi yang berbeda.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Stres kerja pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan ke 1 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan "Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia." memiliki rata rata score sebesar 3,36 yang dimana mempunyai kriteria "Kurang Baik" dengan amsumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil pernyataan ke 1 yang dimana Untuk mengatasi stres kerja yang dirasa terlalu banyak, disarankan agar mulai dengan menyusun skala prioritas berdasarkan tingkat urgensi dan kepentingan tugas yang ada. Gunakan metode manajemen waktu seperti *To-Do List* harian, matriks prioritas (*Eisenhower Matrix*), atau *time blocking* untuk membantu Anda menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien. Selain itu, penting juga untuk berkomunikasi secara terbuka dengan atasan mengenai beban kerja yang melebihi kapasitas, agar dapat

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Trisinar Indopratama yang berlokasi di wilayah Tangerang,

dipertimbangkan redistribusi tugas atau penyesuaian tenggat waktu. Jika memungkinkan, manfaatkan kerja sama tim untuk mendelegasikan tugas-tugas tertentu.

- b. Lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan ke 2 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan "Cahaya yang kurang membuat saya cepat lelah saat bekerja." memiliki rata rata score sebesar 3,32 yang dimana mempunyai kriteria "Kurang Baik" dengan amsumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil, pencahayaan yang kurang dapat memengaruhi konsentrasi dan menyebabkan kelelahan mata serta tubuh. Oleh karena itu, disarankan agar lingkungan kerja dilengkapi dengan pencahayaan yang memadai, baik dari sumber cahaya alami maupun buatan. Penempatan lampu yang tepat dan penggunaan lampu dengan intensitas yang sesuai (tidak terlalu redup atau terlalu terang) akan membantu meningkatkan kenyamanan saat bekerja. Selain itu, manajemen atau pihak terkait sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi pencahayaan di area kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.
- c. Kinerja karyawan pernyataan 1 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan 1 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan." memiliki rata rata score sebesar 3,30 yang dimana mempunyai kriteria "Kurang Baik" dengan amsumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas ini, disarankan agar Anda terus

memperbarui pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, serta terbuka terhadap masukan dan evaluasi dari atasan maupun rekan kerja. Selain itu, dokumentasikan setiap proses kerja agar lebih mudah melakukan perbaikan dan memastikan bahwa setiap hasil kerja tetap konsisten sesuai dengan standar yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Siregar, Edison. *Pengantar Manajemen & Bisnis*. Penerbit Widina, 2022.
- [2] Abdullah, M. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- [3] Amirullah. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [4] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (Edisi Empat Belas). Pearson Education, Boston.
- [5] Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Delapan). Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Terry, G. R. (2021). *Principles of Management*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (Edisi Lima Belas). Pearson Education, Upper Saddle River.
- [8] Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Tiga Belas). Bumi Aksara, Jakarta.
- [9] Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Tujuh). Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [10] Wibowo, A. (2020). *Manajemen Kinerja* (Edisi Tiga). Rajawali Pers, Jakarta.
- [11] Desseler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Empat Belas). Jakarta : Salemba Empat.
- [12] Handoko, T.H . (2011) . *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- [13] Hasibuan, M. (2019) .*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- [14] Mangkunegara. , A.P .(2020). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya
- [15] Priansa, D. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- [16] Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- [17] *Rivai, VI* . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi keenam). Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- [18] *Siagian, S. P.* (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.
- [19] *Sinambela, L.P* . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga). Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [20] *Sugiyono.* (2020). Metode Penelitian Manajemen (Cetakan ke empat). Bandung: CV Alfabeta.
- [21] *Sulistyani & Rosidah.* (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gava Media
- [22] *Sutrisno, E.* (2019) . Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas). Jakarta : Salemba Empat
- [23] *Wibowo* .(201). Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- [24] *Widodo , E.S .* (2020) . Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [25] *Wijono, S .* (2019). Psikologis Industri dan Organisasi. Jakarta : Cetakan Keempat Kencana