

## PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA PILAR MAS KOTA TANGERANG

Rina Azmi<sup>1</sup>, Rima Handayani<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [rinaazmi17@gmail.com](mailto:rinaazmi17@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00551@unpam.ac.id](mailto:dosen00551@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** This study aims to determine the extent of the influence of Work Stress and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Mega Pilar Mas in Tangerang City, both partially and simultaneously.

**Methods.** This is a quantitative study using data collection techniques through field research, namely observation and questionnaires, literature study, and data analysis. This research uses saturated sampling technique with a total of 60 respondents.

**Results.** The results of this research are 1) Job stress has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 17.650 + 0.587X_1$ , a correlation value of 0.634, meaning the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value was 40.1% and the hypothesis test obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(3.495 > 2.001)$ . 2) The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 13.318 + 0.688X_2$  The coefficient of determination value was 38.8% and the hypothesis test obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(3.274 > 2.010)$ . 3) Work Stress and Work Environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.648 + 0.378X_1 + 0.422X_2$ . The correlation value is 0.704, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 49.6%.

**Implications.** Work stress and the physical work environment have a significant impact on employee performance. Therefore, the implications of this research suggest that proper management of work stress and the provision of a comfortable and safe physical work environment can be key factors in enhancing employee motivation, satisfaction, and performance. Consequently, the company should design policies that support the mental and physical health of employees, such as stress management programs and the improvement of physical facilities in the workplace.

**Keywords:** Job Stress, Work Environment, Employee Performance.

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang, baik secara parsial maupun secara simultan.

**Metode.** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara penelitian lapangan yaitu observasi dan angket (kuisisioner), studi kepustakaan dan analisis data. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 60 responden.

**Hasil.** Hasil penelitian ini adalah 1) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,650 + 0,587X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(3,495 > 2,001)$ . 2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,318 + 0,688 X_2$  nilai korelasi sebesar 0,623 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang

kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,274 > 2,010$ ). 3) Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,648 + 0,378X_1 + 0,422X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0.704. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi faktor lain.

**Implikasi.** Stres kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga implikasi dari penelitian ini yaitu Pengelolaan stres kerja yang baik dan penyediaan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang kebijakan yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan, seperti program pengelolaan stres dan peningkatan fasilitas fisik di tempat kerja.

**Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## 1. Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia menjadi aset yang memiliki peranan penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, SDM yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan maupun organisasi. Untuk menggapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan wajib memiliki strategi melalui sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya yang tinggi. Salah satu strategi yang wajib dijalani ialah dengan membentuk sumber daya manusia yang dapat bekerja secara bersama-sama. Oleh karena itu, pentingnya bagi perusahaan atau organisasi mempelajari mengenai bagaimana cara mengolah sumber daya manusia di dalam perusahaan agar dapat bersaing di era globalisasi saat ini.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Menurut Mangkunegara (2019:2) manajemen sumber daya manusia adalah proses suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Suatu perusahaan tentunya menginginkan karyawan bekerja secara produktif dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukannya kinerja yang baik serta terus meningkat dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT Mega Pilar Mas merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu & sandal. Sebuah perusahaan yang terdapat di Kota Tangerang berdiri sejak tahun 2015 ini memproduksi Lima ribu pasang sandal perharinya. Perkembangan pasar yang baik membawa dampak yang positif bagi perusahaan ini sehingga perusahaan ini semakin tumbuh berkembang & maju. Dengan semakin meningkatnya akan produksi yang dihasilkan maka PT Mega Pilar Mas memutuskan mengembangkan usahanya dengan memproduksi sandal dan juga sepatu dengan merk CONNEC yang memperkerjakan sekitar 70% wanita diperusahaannya.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan stres kerja, stres adalah kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi, kondisi ini dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan luar diri seseorang. Menurut Ganyang (2019:252) stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Stres kerja juga dapat diartikan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dampak dari stres kerja ada positif dan negatifnya, positifnya karyawan akan sesegera mungkin menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, namun negatifnya dapat menghambat kinerja pegawai tersebut maupun rekan kerjanya. Agar dapat menilai bagaimana stress kerja yang ada di PT Mega Pilar Mas maka penulis melakukan Pra Survey langsung dilapangan dan melakukan kuesioner yang ditunjukkan kepada 30 karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1. Pra-Survey Stres Kerja PT Mega Pilar Mas Tahun 2024**

No	Daftar Pertanyaan	Jumlah Karyawan	Target	Ya	%	Tidak	%	Pencapaian
1	Apakah beban kerja yang diberikan terasa adil	30	100%	11	37	19	63	kurang
2	Tidak adanya konflik peran yang membuat tidak nyaman	30	100%	9	30	21	70	kurang
3	Apakah anda tidak merasa tertekan ketika menghadapi peluang pengembangan karir	30	100%	13	43	17	57	kurang
<b>Rata-rata pencapaian</b>					<b>36,7</b>		<b>63,3</b>	

Sumber : Data diolah (2024)

Kriteria (%) : 50-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Sedang, 81-90 = Baik, 91 -100 = Sangat Baik

Dari tabel 1. diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang masih jauh dari target yang telah ditentukan. Dapat dilihat dari hasil pencapaian tiap unsur penilaian stres yang kurang. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman sehingga kinerja terganggu, tertekan dan tidak optimal. Menurut Mangkunegara (2017:157) "Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan sakit bahkan megundurkan diri.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dimana seorang pegawai yang memiliki ketegangan dan dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi dari seorang pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:155) stres kerja adalah "perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan". Menurut Vanchapo (2020:37) stres kerja merupakan "keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya".

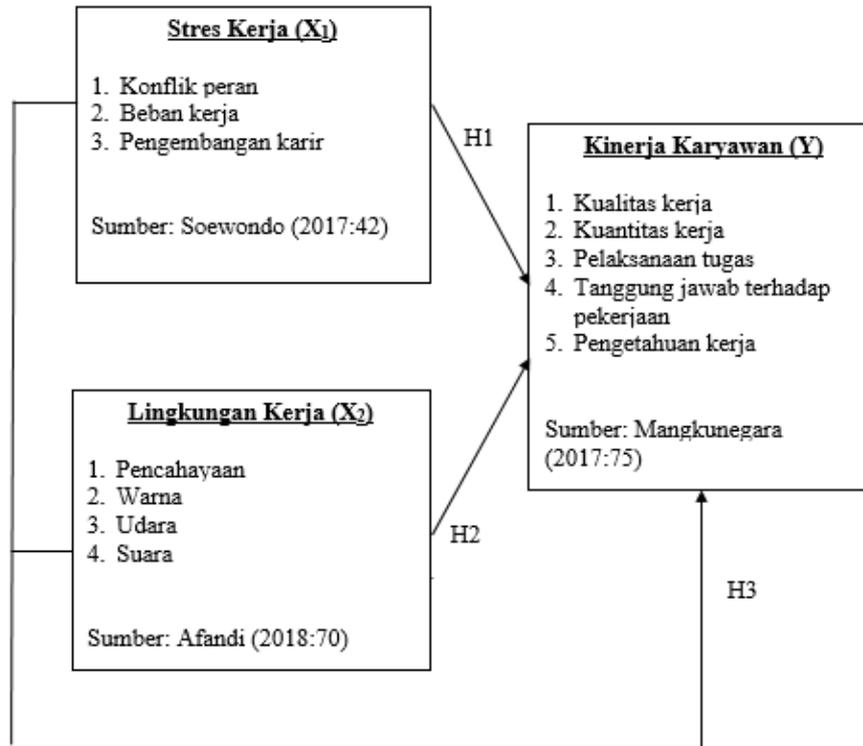
### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah "perlengkapan alat dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dibilang baik ataupun sesuai jika pegawai mampu menjalankan aktivitas secara maksimal dengan tetap sehat, aman dan nyaman".

### Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun sekelompok individu pada suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan sertatugas tertentu untuk memenuhi tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau menyimpang terhadap moral serta etika. Menurut Hasibuan (2017:94) kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik kinerja seseorang guna menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, yang diukur melalui keterampilan, pengalaman, keunggulan, serta waktu. Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja merupakan konsekuensi

dari kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas secara kualitas serta kuantitas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H0<sup>1</sup>:  $\rho_1 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang.  
 Ha<sup>1</sup>:  $\rho_1 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang.  
 H0<sup>2</sup>:  $\rho_2 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang.  
 Ha<sup>2</sup>:  $\rho_2 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang.  
 Ho<sup>3</sup>:  $\rho_3 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang.  
 Ha<sup>3</sup>:  $\rho_3 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang.

### 3. Metode Penelitian

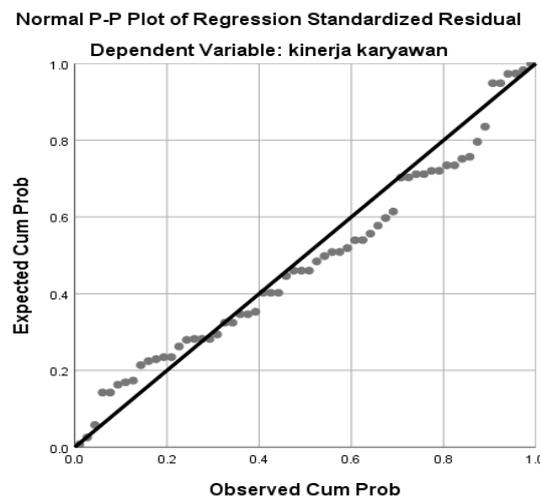
Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8), "Metode penelitian kuantitatif bisa didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan dari ideologi positivis. prosedur pengambilan sampel sering digunakan secara acak untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan alat penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif ataupun statistik, yang bertujuan guna menguji hipotesis yang sudah dihasilkan".

Dilihat dari pendapat Sugiyono (2019:21) "penelitian asosiatif ialah penelitian yang berusaha guna melihat hubungan dua variabel ataupun lebih, pada penelitian ini akan dibangun sebuah teori yang bisa bertindak guna menggambarkan, memprediksi serta mengatur suatu fenomena".

Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2019:173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Mega Pilar Masa yang berjumlah 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan *probability sampling*, Menurut sugiyono (2017:82) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan itu peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dalam jumlah sampel penelitian adalah 60.

#### 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Normalitas



Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

**Gambar 2. Uji Normalitas Data P-P Plot**

Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 <sup>a</sup>	.401	.391	2,77217	2,097
a. Predictors: (Constant), stres kerja					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 2. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,401 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100-40,1\%) = 59,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 <sup>a</sup>	0,388	0,378	2,80272	1,884
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 3. diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,388 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,8% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 38,8\%) = 61,2\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704 <sup>a</sup>	0,496	0,478	2,56557	2,150
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,496, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100-49,6\%) = 50,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

### Uji Hipotensis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotensis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,648	4,602		1,879	0,065		
	stres kerja	0,378	0,108	0,408	3,495	0,001	0,650	1,539
	lingkungan kerja	0,422	0,129	0,382	3,274	0,002	0,650	1,539
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5. diatas hasil pengujian untuk variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai thitung 3,495 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka didapatkan persamaannya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,495 > 2,001$  artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dengan kata lain variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,274 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) maka didapatkan persamaan  $t_{hitung}$

$> t_{\text{tabel}}$  atau  $3,274 > 2,010$  Artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,402	2	184,701	28,061	.000 <sup>b</sup>
	Residual	375,182	57	6,582		
	Total	744,583	59			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja						

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 6. diatas menunjukkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 28,061 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai  $F_{\text{hitung}} 28,061 > F_{\text{tabel}} 3,16$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Maka dapat ditarik keputusan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 17,650 + 0,587 X_1$  Nilai koefisien korelasi sebesar 0,634. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,401 atau sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya sebesar 59,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $(3,495 > 2,001)$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,318 + 0,688 X_2$  Nilai koefisien korelasi sebesar 0,623. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,388 atau sebesar 38,8%. Sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $(1,322 < 2,010)$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada topik penelitian yang penulis lakukan, menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,648 + 0,378 X_1 + 0,422 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,704. artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 49,6% Sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $(28,061 > 3,16)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

- a. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
- b. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

## 5. Kesimpulan

### a. Pengaruh Stres kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan variabel motivasi hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,495 > 2,001$ ) sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas. Pada variabel stres kerja indikator Konflik peran mendapat skor yang paling tinggi dengan rentang skala 4,08 dengan kategori baik. Dan variabel stres kerja mendapatkan nilai rentang skala 4,00 dengan kategori baik.

### b. Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan variabel lingkungan kerja hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,27 > 2,010$ ) sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas. Pada variabel lingkungan kerja indikator Warna mendapat skor yang paling tinggi dengan rentang skala 4,14 dengan kategori baik. Dan variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai rentang skala 4,05 dengan kategori baik.

### c. Pengaruh Stres kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $28,061 > 3,16$ ). Dan diketahui nilai sig untuk pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Pilar Mas. Pada variabel kinerja karyawan indikator kualitas kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mendapat skor yang paling tinggi dengan rentang skala 4,15 dengan kategori baik. Dan variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai rentang skala 4,08 dengan kategori baik.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ade Agus Dima Purwa Ketut Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali*. Manajemen Bisnis dan Akuntansi Vo1 4, No 5, 2018.
- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi & Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faida, Eka, W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis Edisi Pertama*, Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Firmansyah, Anang & Mahardika, Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Decpublish.
- Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya* Jurnal AGORA Vol. 5, No. 1, 2017.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heruwanto, Joni. Dkk. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol. 17 No. 01-Juni 2020.
- Joni Heruwanto, dkk. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol.17 No. 01, Juni 2020.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Metode R & D. Alfabeta.
- Nabawi, Rizal. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2 No 2 September 2019
- Rivai, Veithzel dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2019. *organizational Behavior, edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen, 2019. *Perilaku Organisasi*. (alih bahasa Drs Benyamin Molan) Edisi Bahasa Indonesia. Klaten. PT. Intan Sejati.
- Sedarmayanti.2020. *Perencanaan dn Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: IKAPI.
- Safroni. (2019). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media.
- Sulastrri dan Onsardi. *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Juni 2020.
- Tiya Intan P. *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada pusat dan pendidikan dan pelatihan pegawai kementrian dan pendidikan dan kebudayaan*. *JurnalOf Management dan Bisnis* Vol 7, No 1, 2020.
- Usailan Oemar dan Leo Gangga. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendapatan, Keuangan, dan Kantor Layanan Aset Kabupaten Musi Manyuasin*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*Vol 8, No, 4, 2018.
- Windri S. Sengkey, Ferdy Roring dan Lucky O. H. Dotulong. *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vo1 2, No 9, 2017.