



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Hasrat Anugrah Tangerang

<sup>1\*</sup>Sri Sukapti, <sup>2</sup>Lili Muliawati, <sup>3</sup>Mahmudi

<sup>1\*</sup>[dosen02318@unpam.ac.id](mailto:dosen02318@unpam.ac.id), <sup>2</sup>[dosen00734@unpam.ac.id](mailto:dosen00734@unpam.ac.id), <sup>3</sup>[dosen01918@unpam.ac.id](mailto:dosen01918@unpam.ac.id)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Dikirim 11 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

**Abstract:** The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance at PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this research is consumers of PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang and the number of saturated samples was 60 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that the work environment does not have a significant effect on employee performance. With the hypothesis test,  $t_{count} < t_{table}$  or  $(0.766 < 2.002)$ . Job stress has a significant effect on employee performance. By hypothesis testing,  $t_{count} > t_{table}$  or  $(4.336 > 2.002)$ . The work environment and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 19.412 + 0.100X_1 + 0.504X_2$ , the coefficient of determination value is 42.1% while the remaining 57.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(22.416 > 3.160)$ .

**Keywords:** Work Environment; Job Stress; Employee performance.

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Konsumen PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(0,766 < 2,002)$ . Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,336 > 2,002)$ . Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 19,412 + 0,100X_1 + 0,504X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(22,416 > 3,160)$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keorganisasian

manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur atau

mengelola unsur manusia dengan sebaik-baiknya agar diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Di dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam setiap kegiatan di organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangatlah menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi atau perusahaan. Manusia bertindak aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu untuk tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya, dimana kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sebuah perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, supaya pemimpin maupun karyawan dapat memberikan yang terbaik dan ikut andil dalam melaksanakan tugas dengan maksimal untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil jika kinerja individu karyawannya itu baik, itulah mengapa sebabnya suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuannya tercapai. Karena sebuah perusahaan dapat dikatakan bisa menjaga karyawan dengan baik yaitu dilihat dari kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan itu baik, maka perusahaan berhasil mengatur karyawannya dengan baik. Akan tetapi jika perusahaan tidak bisa mengatur karyawan dengan baik, maka perusahaan tersebut disebut gagal dalam mengendalikan karyawan. Mendapatkan kinerja karyawan yang optimal adalah keinginan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan yaitu harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan

kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika diantara lingkungan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Seperti lingkungan kerja yang ada pada PT. Delta Hasrat Anugrah yang dirasa belum baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi kerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, bising, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dan jangka panjang juga dapat menyebabkan stres pada karyawannya.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja karyawan. Dilihat dari lingkungan kerja nya yang kurang baik maka karyawan pun bisa stres, hal itu dibuktikan dari adanya beberapa karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut karena kondisi kerja nya yang tidak baik membuat karyawan tidak nyaman pada saat bekerja. Yang dapat dilihat melalui data komparasi jumlah karyawan PT. Delta Hasrat Anugrah yang masih banyak terbebani dengan target pekerjaan yang harus mampu diselesaikan padahal kemampuan dan jumlah karyawan kurang berimbang.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Stres juga dapat mempengaruhi kualitas karyawan dalam bekerja yang mempengaruhi kinerjanya.

**Tabel 1: Data Kinerja Karyawan Tahun 2021**

No.	Aspek Penilaian Kerja	%
1	Pelaksanaan Tugas	20%
2	Tanggung Jawab	25%
3	Kuantitas	35%
4	Kualitas	20%
	Presentase	100%

Sumber: PT. Delta Hasrat Anugrah, 2022

Dari data tabel di atas pada indikator point ke 1 data pelaksanaan tugas sebesar 20%, point ke 2 tanggung jawab dengan tanggung jawab sebesar 25%, point ke 3 kuantitas dengan sebesar 35%, point ke 4 kualitas dengan nilai sebesar 20%, dari data tersebut kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah belum maksimal. Dari data di atas, ada baiknya jika perusahaan bisa menyeimbangkan antara lingkungan kerja dengan fasilitas di ruangan itu sendiri, dan juga dapat memahami kondisi karyawan dalam pembagian tugas yang diberikan agar tidak menyebabkan stres kerja untuk melancarkan proses operasi dan mendapatkan hasil kerja karyawan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. Delta Hasrat Anugrah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan elektronik yang didirikan pada tahun 2010. Perusahaan tersebut sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan pekerjaan pun dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Delta Hasrat Anugrah.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

### Pengujian Validitas Variabel Lingkungan

**Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja**

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KX1-1</i>	<i>0,598</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-2</i>	<i>0,625</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-3</i>	<i>0,662</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-4</i>	<i>0,467</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-5</i>	<i>0,705</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-6</i>	<i>0,707</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-7</i>	<i>0,725</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-8</i>	<i>0,748</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-9</i>	<i>0,731</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-10</i>	<i>0,733</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) yang akan diuji sebanyak 60 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n-2$ , maka  $df = 60 - 2 = 58$  maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,254. Dari tabel

di atas menunjukkan pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,254$ .

**Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Stres Kerja**

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KX2-1</i>	<i>0,644</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-2</i>	<i>0,609</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-3</i>	<i>0,792</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-4</i>	<i>0,760</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-5</i>	<i>0,399</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-6</i>	<i>0,682</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-7</i>	<i>0,699</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-8</i>	<i>0,707</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-9</i>	<i>0,708</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-10</i>	<i>0,726</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel stres kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel,  $(n-2) = 60-2 = 58$  yaitu 0,254. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

**Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan**

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KY-1</i>	<i>0,752</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-2</i>	<i>0,736</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-3</i>	<i>0,720</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-4</i>	<i>0,678</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-5</i>	<i>0,562</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-6</i>	<i>0,743</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-7</i>	<i>0,778</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-8</i>	<i>0,677</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-9</i>	<i>0,748</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-10</i>	<i>0,794</i>	<i>0,254</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ,  $(n-2) = 60-2 = 58$  yaitu 0,254. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang

menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

#### Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>,847</i>	<i>10</i>

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,847

> 0,600.

#### Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

**Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>,849</i>	<i>8</i>

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel stres kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,849 >

0,600.

#### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**  
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.893	8

*Sumber: Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,893 > 0,600.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

**Tabel 8: Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		60
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.61682236
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.072
	<i>Positive</i>	.072
	<i>Negative</i>	-.048
<i>Test Statistic</i>		.072
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

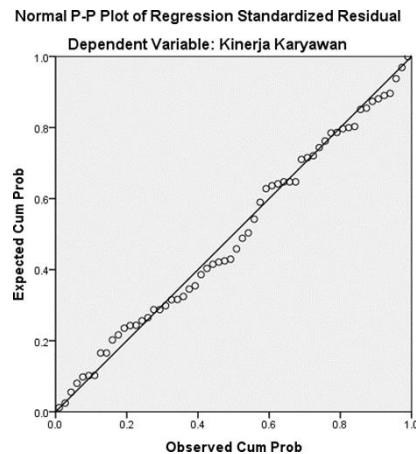
*Sumber: Pengolahan Data, 2024*

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau (0,200 > 0,050) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik

*Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:





Sumber: Pengolahan Data, 2024  
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.979	2.124		3.756	.000
Lingkungan Kerja	-.088	.066	-.224	-1.339	.186
Stres Kerja	-.070	.059	-.199	-1.191	.238

a. Dependent Variable: LN\_RES

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh signifikansi 0,186 dan variabel stress kerja diperoleh signifikansi 0,238, keduanya  $> 0,05$ . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### UJI HIPOTESIS

#### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t

(uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat

Anugrah Tangerang.  
 $H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat

Anugrah Tangerang.  
 Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.412	4.207		4.614	.000
Lingkungan Kerja	.100	.130	.104	.766	.447
Stres Kerja	.504	.116	.588	4.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $0,766 > 2,002$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  atau ( $0,447 > 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Stres Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,336 > 2,002$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% ( $0,05$ ) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 60 - 3 = 57$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  dari 57 = 3,160 dari tabel



statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

*ANOVA<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	607.047	2	303.524	22.416	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	771.803	57	13.540		
<i>Total</i>	1378.850	59			

*a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

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

*Sumber: Pengolahan Data 2024*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $22,416 > 3,160$ ) dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.

## PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kerja yang maksimal

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 0,766$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,447 > 0,05$  maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menekan seseorang yang dapat berasal dari dalam maupun luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil analisis, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 4,336$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika Dan Andre Syahputra Tarigan (2021) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $22,416 > 3,160$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang telah dilakukan oleh Donalson Silalahi, Fatma Novinda (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,766 < 2,002$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,447 > 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  ditolak. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.
2. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,336 > 2,002$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $22,416 > 3,160$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Brenda U.C. Warongan, L. O. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*. Vol.10(1), 63-72.

- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika, Andre Syahputra Tarigan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. Vol. 2(3), 353–365.

- Donalson Silalahi, Fatma Novinda. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Creative*. Vol.11(1), 189-191.

- Fahmi, I. (2017). *Analisis Kinerja Keuangan*. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Robbins, Stephen. Coulter. Mary. 2016. Management, 11th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Saptutyingsih, E. and E. Setyaningrum. 2019. Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis. Yogyakarta: Gosyen.

- Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.

- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

- Sugiyono (2020). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Cv Alfabeta.