



Irham Diansyah¹
 Hamid Halin²
 Yeni³

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA BANGUNAN PALEMBANG

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh setiap perusahaan menginginkan suatu keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Terlalu banyak tanggung jawab dan tekanan yang diberikan oleh perusahaan serta lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif akan menurunkan produktivitas karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bangunan Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mitra Bangunan Palembang yang berjumlah 118 orang sedangkan sampelnya dihitung menggunakan rumus slovin sebanyak 95 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bangunan Palembang dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bangunan Palembang. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 pada taraf signifikansi 5% jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada interval antara 0,60 – 0,79 mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar 0,423. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel stres kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrack

This research is motivated by every company wanting success in running its business. Too many responsibilities and pressures given by the company as well as a work environment that is not comfortable and conducive will reduce employee productivity. This research aims to find out how work stress and the work environment influence employee performance at PT. Mitra Bangunan Palembang. This research is a type of quantitative research. The population of this research is all employees at PT. Mitra Bangunan Palembang numbered 118 people while the sample was calculated using the Slovin formula as many as 95 respondents. The research results show that work stress has a negative and significant effect on employee performance at PT. Mitra Bangunan Palembang and the work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mitra Bangunan Palembang. Stress and the work environment simultaneously influence employee performance. The results of the correlation coefficient test in this study show that the correlation coefficient between work stress and the work environment on employee performance obtained a correlation coefficient value of 0,650 at a significance level of 5% so it can be said that the relationship between work stress and the work environment on employee performance is in the interval between 0,60 – 0,79 has a strong relationship. The results of the coefficient of determination test in this study show an R Square value of 0,423. This means that the ability of the work stress and work environment variables in

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

email: 2020510071@students.uigm.ac.id¹, hamidhalin@uigm.ac.id², yeni@uigm.ac.id³.

this study to influence employee performance variables by 42,3%, while the remaining 57,7% is explained by variables other than the independent variables in this study.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis perdagangan di Indonesia sekarang ini mengalami peningkatan yang cukup pesat, salah satunya adalah perkembangan bisnis di bidang material bangunan. Dunia perdagangan yang sangat ketat sangat mengharuskan perusahaan untuk dapat memiliki keunggulan yang kompetitif sehingga mampu memunculkan dampak yang besar bagi perusahaan. Banyaknya perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama membuat perusahaan harus mampu mempunyai strategi yang tepat salah satunya yaitu memperhatikan kinerja karyawan (Yeni, 2022).

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi 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 (Widyastuti & Rahardja, 2018).

Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Khotimah *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh setiap pekerja. Mereka yang mengalami stres kerja ini dapat di sebabkan oleh pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan tetapi stres juga dapat menimbulkan dampak positif bagi kinerja karyawan karena dengan stres kerja yang dimilikinya karyawan akan termotivasi untuk lebih baik lagi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja. Stres juga merupakan hal yang perlu dihindari oleh para karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja yang dapat mempengaruhi efektivitas produksi suatu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Prasetyo, (2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja dan stres kerja karyawan sangatlah perlu diperhatikan dalam menciptakan efektivitas produksi, efisiensi biaya dan penjualan maksimal sehingga perusahaan dapat mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Mitra Bangunan Palembang yang merupakan perusahaan bergerak di bidang material bangunan. Pada PT. Mitra Bangunan Palembang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi, 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. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Bangunan Palembang”.

METODE

Jenis dan data dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi umum dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Sedangkan populasi targetnya adalah karyawan yang bekerja di PT. Mitra Bangunan Palembang. Populasi penelitian ini adalah pekerja yang bekerja di PT. Mitra Bangunan sebanyak 118 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode purposive sampling, dimana pengambilan sampel disesuaikan dengan kriteria peneliti untuk mencapai tujuan penelitian kemudian didapatkan hasil sebanyak 92 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur yang menggunakan kuesioner. Tujuannya ialah untuk menilai apakah pengukuran yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

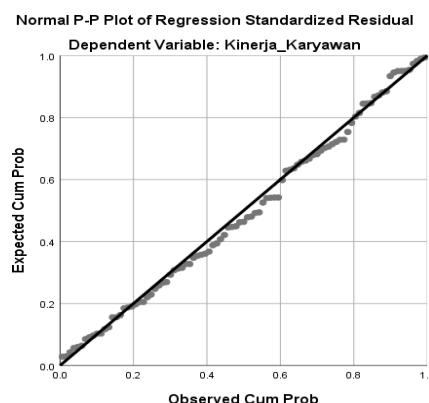
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach’s Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,932	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,904	> 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,785	> 0,60	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas pada semua variabel dapat dilihat bahwa *cronbach’s alpha* pada setiap variabel ini lebih besar dari pada > 0,60. Hal ini membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2021) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti dengan uji statistik sederhana yang dapat dilakukan dengan analisis grafik normal *probability plot*. Pengajuan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari *grFIC Scateer Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu kondisi ketika terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan regresi linier berganda. Pada penelitian dengan analisis regresi, suatu model tidak boleh mengalami kondisi multikolinieritas ini. Menurut Ghazali, (2021) cara pengujian nya adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* dan VIF yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Batas *tolerance* > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Hasil dari pengujian multikolinieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Stres Kerja	.663	1.508
	Lingkungan Kerja	.663	1.508

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* 0,663 > 0,10 dan nilai VIF 1,508 < 10,00, artinya tidak terjadi multikolinieritas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedas-sitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.334	1.284		3.375	.001
	Stres Kerja	-.018	.019	-.118	-.944	.348
	Lingkungan Kerja	-.011	.013	-.111	-.887	.378

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikasi dari variabel stres kerja sebesar 0,348 sedangkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,378. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Menurut Ghazali, (2021) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.616	2.281		4.216	.001
	Stres Kerja	-.031	.035	-.054	-.896	.002
	Lingkungan Kerja	.348	.023	.914	15.068	.015

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas didapatkan model regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 9,616 - 0,31X_1 + 0,348X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstantanya adalah 9,616 yaitu jika nilai variabel stres kerja dan lingkungan kerja adalah nol, maka kinerja karyawan terhadap stres kerja dan lingkungan kerja adalah 9,616.
2. Nilai Koefisien regresi pada variabel stres kerja (X1) sebesar 0,31 dan bernilai negatif artinya apabila variabel stres kerja (X1) meningkat satu - satuan maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel stres kerja yaitu sebesar 0,31.
3. Nilai Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,348 dan bernilai positif artinya jika variabel lingkungan kerja (X2) naik sebesar satu - satuan, maka akan mengikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 0,348.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial atau simultan. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah signifikan.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen adalah tidak signifikan. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Pada tabel 4. Pengaruh dari masing-masing variabel yaitu stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Palembang

$$t_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 95-2-1) = (0,025 ; 92) = 0,2028$$

Nilai t_{hitung} untuk stres kerja adalah $-0,896 <$ dari t_{tabel} $0,2028$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan mendapati nilai yang negatif, artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan naik.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Palembang

$$t_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 95-2-1) = (0,025 ; 92) = 0,2028$$

Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja adalah $15,068 >$ dari t_{tabel} $0,2028$ dengan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan mendapati nilai yang positif, artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan naik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan akan turun.

Uji Simultan(Uji F)

Menurut Ghozali, (2021) menyatakan uji F dapat untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dibandingkan dengan yang didapat dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan

degree of freedom = $k(n-k-1)$. Pada penelitian ini didapatkan bahwa nilai Fhitung = 2 ; $95-2-1 = 2 ; 92$ sebesar 3,10. Adapun kriteria uji F yaitu:

1. Jika nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai Fhitung < Ftabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1026.656	2	513.328	33.697	.000 ^b
	Residual	1401.492	92	15.234		
	Total	2428.147	94			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Ftabel sebesar 33,697 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan Fhitung sebesar 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung $33,697 > Ftabel$ 3,10 dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono, (2020) 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). Koefisien korelasi (R) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien korelasi:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.410	3.90303

Berdasarkan tabel di atas hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 pada taraf signifikansi α 5% jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada interval antara 0,60 – 0,79 mempunyai hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis R square atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi dapat diartikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan tabel 6 didapatkan hasil uji koefisien determinasi, maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,423. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel stres kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Bangunan Palembang

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $-0,896 < t_{tabel}$ 0,2028 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, yang berarti secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan menurun jika dengan adanya peningkatan stres kerja. Perusahaan

harus dapat mengatur besarnya stres kerja yang dialami oleh karyawan agar kinerja perusahaan tetap terus meningkat.

Keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan tenaga kerja atau karyawan di dalamnya. Pada PT Mitra Bangunan Palembang menuntut karyawan agar dapat mencapai target perusahaan dengan memberikan karyawan double- jobdesc agar pekerjaan cepat terselesaikan, ditambah lagi dengan memberikan target pengantaran barang yang harus cepat sampai dalam kondisi ramai pembeli. Inilah yang membuat karyawan merasa semakin stres dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Bangunan Palembang

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 15,068 > dari t_{tabel} 0,2028 dengan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat jika dengan adanya lingkungan kerja yang baik.

Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih untuk karyawannya. Pada PT. Mitra Bangunan Palembang ini lingkungan kerja yang ada sudah baik, mulai dari parkir hingga masuk ke dalam serta ruang kerja pegawai pun dibuat nyaman mungkin agar karyawan dapat dengan konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif kepada perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Bangunan Palembang

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F_{hitung} pada masing – masing variabel independen > F_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bangunan Palembang. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 33,697 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 33,697 > F_{tabel} 3,10 dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Bangunan Palembang, yaitu:

1. Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $-0,896 > t_{tabel}$ 0,2028 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, yang berarti secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan menurun dengan adanya peningkatan stres kerja. Perusahaan harus dapat mengatur besarnya stres kerja yang dialami oleh karyawan agar kinerja perusahaan tetap terus meningkat.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 15,068 > dari t_{tabel} 0,2028 dengan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, Lingkungan Kerja dianggap sebagai faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, jika perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih untuk karyawannya maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.
3. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil F_{hitung} 33,697 > F_{tabel} 3,10 dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Kedua variabel bebas ini memiliki pengaruh masing – masing untuk variabel terikat. Dengan demikian, dengan meningkatnya stres kerja maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan, sedangkan ketika kenyamanan lingkungan kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas yang diperoleh dari hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang penulis berikan untuk dijadikan bahan pertimbangan oleh pimpinan PT. Mitra Bangunan Palembang.

1. Bagi Instansi

Bagi pimpinan PT. Mitra Bangunan Palembang hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pertimbangan mengenai masalah stres kerja dan lingkungan kerja.

- a. Disarankan agar pihak pimpinan memperhatikan tekanan kerja dari setiap pegawai yang mengakibatkan stres, serta memberikan motivasi dan kenyamanan bagi setiap pegawai agar kinerja dari karyawan semakin meningkat. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan dan memberikan motivasi serta merancang ulang tugas – tugas yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Mitra Bangunan Palembang.
- b. Disarankan pihak pimpinan perusahaan terus menerus memperhatikan lingkungan kerja disekitar PT Mitra Bangunan Palembang. Hal ini dapat menambah motivasi, konsentrasi dan kenyamanan dari setiap karyawan agar dapat membantu memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat mencari atau menemukan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk meneliti variabel – variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini agar dapat dapat memperbanyak referensi. Menurut Mathis & Jackson (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya kemampuan individual, usaha yang dicurahkan karyawan, lingkungan operasional, motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *Jurnal Manajemen*.
- Ghozali. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pt. Budi Toraja). Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hardi, J. K. D. I., & Kurniawati, A. B. R. (2023). Penulis Korespondensi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).
- Khotimah, S., Jayusman, H., & Bahriah, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suri Adidaya Kapuas Di Kumai (Vol. 7, Issue 1).
- Prasetyo. (2021). . Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun) . Universitas Islam Indonesia.
- Putra, A., Hadi, R., & Hairudinor. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Anugrah Bersama (Vol. 10, Issue 1).
- Sudarmanto, Y., Nyoman, N., Martini², P., & Herlambang³, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. Online) *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79. <https://doi.org/10.29264/jkin.V19i1.10816>
- Sugiyono. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Manajemen*.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). 7(1), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Yeni, Y. (2022). Analisis Pengaruh Promosi Dan Physical Evidence Terhadap Minat Pengunjung Pada Hotel Grand Zuri Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).