JURNAL LENTERA BISNIS **ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X**
Volume 14, Nomor 3, September 2025 **DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HI-LEX INDONESIA TANGERANG

[1]Eko Sugiyanto, [2]Sudirman, [3]Mela Ristiana

[1,2,3]Politeknik LP3I Jakarta
Jl. Kramat Raya No.7-9 4, RT.4/RW.2, Kramat, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

e-mail: edoplm04@gmail.com[1], sudirmanyakub83@gmail.com[2], melarestiana.2003@gmail.com[3]

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and job stress on employee performance in a company. The research method used was a quantitative survey approach, with a population of 340 respondents and a sample of 184 respondents. The collected data were analyzed using SPSS Statistics Version 25 software. The results showed that work environment variables partially influence employee performance, as evidenced by a calculated t-value of 10.213 and a significance value of 0.000. Work stress also partially influences employee performance, as evidenced by a calculated t-value of 7.495 and a significance value of 0.000. The results of the simultaneous test showed a calculated F-value of 218.082, a significance value of 0.000, and a coefficient of determination of 70.7%. The remaining 29% was not included in this study.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey dengan jumlah populasi 340 responden dan sampel berjumlah 184 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi perangkat lunak yaitu *SPSS Statistics Versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10.213 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Stres kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7.495 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Adapun berdasarkan hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 218.082 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta koefisien determinasi sebesar 70.7% dengan variabel lingkungan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 29% tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karyawan sebagai aset utama memegang peranan strategis dalam menjalankan berbagai fungsi operasional, sehingga perusahaan dituntut

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas mereka. Salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mengelola stres kerja secara efektif.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan terkoordinasi dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung serta tingginya tingkat stres akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, atau komunikasi yang tidak efektif dapat menurunkan kualitas kerja dan berdampak buruk terhadap performa individu maupun tim.

Fenomena ini juga terjadi di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang, di mana ditemukan adanya permasalahan lingkungan kerja non-fisik seperti kurangnya komunikasi antar karyawan yang berdampak negatif terhadap kinerja dan meningkatkan stres kerja. Hal ini tercermin dari tingkat turnover karyawan yang mencapai 19,7%, serta penurunan volume penjualan di beberapa triwulan tahun 2024–2025, yang kemungkinan dapat mengindikasikan adanya masalah dalam efektivitas kerja tim. Melihat pentingnya peran lingkungan kerja dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui perbaikan lingkungan kerja dan pengelolaan stres yang tepat.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja "lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.". Rahmawati dkk. (2020:7) memperkuat bahwa unsur fisik dan non-fisik dalam lingkungan kerja sangat menentukan kinerja harian karyawan.

Jenis Lingkungan Kerja (Ayunasrah dkk., 2022:5): Fisik yang meliputi pencahayaan, tata ruang, suhu, suara serta Non-fisik yang mencakup hubungan kerja, komunikasi antar pegawai, dan suasana kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, dekorasi ruang kerja, dan hubungan antar karyawan (Sedarmayanti dalam Widyaningrum, 2020:15).

Indikator lingkungan kerja (Prasetyo & Santoso, 2022:514): 1. Hubungan antar rekan kerja ialah komunikasi antar rekan kerja yang harmonis dan tidak ada konflik di antara rekan kerja. Komunikasi yang harmonis dan kekeluargaan adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. 2. Suasana tempat kerja merupakan situasi yang terdapat di sekitaran karyawan yang bekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. 3. Tersedianya fasilitas kerja yang komplit merupakan salah satu pendukung dalam kegiatan bekerja. Yang mana diartikan bahwa peralatan yang tersedia memadai untuk digunakan dalam kelancaran bekerja

Stres Kerja

Menurut Kaswan (dalam Asih, 2018:3), stres kerja mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja yang ditandai dengan kemarahan dan frustasi. Sementara itu, Vanchapo (2020:37) menyatakan bahwa stres muncul dari ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas individu.

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja (Luthan, dalam Asih dkk., 2018:26):
1. Ekstraorganisasi adalah tekanan dari luar perusahaan
2. Organisasi mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Kelompok mencakup hubungan interpersonal dan tim.
4. Individu mencakup kepribadian, beban kerja, konflik peran.

Gejala stres kerja meliputi kecemasan, frustasi, gangguan komunikasi, depresi, dan kehilangan konsentrasi (Beehr & Newman dalam Asih, 2018:22). Dampak stres kerja (Tewal et al., 2017:145): Positif: mendorong kinerja, meningkatkan motivasi dan Negatif: menurunnya produktivitas dan kesulitan mengambil keputusan.

Indikator stress kerja (Robbins dalam Jafar, 2018:14-15):
1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi yang kurang jelas mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya berdasarkan standar perusahaan. Kinerja mencerminkan efektivitas kerja dan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan. (Rerung, 2019:54).

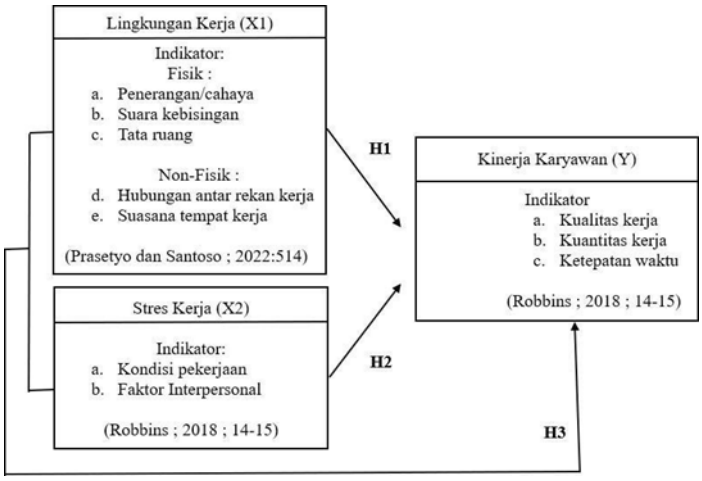
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Enny, 2019:115-116):
1. Kemampuan dan keahlian,
2. Pengetahuan,
3. Desain kerja,
4. Motivasi,
5. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan,
6. Kepuasan kerja dan budaya organisasi,
7. Lingkungan kerja dan loyalitas

Indikator kinerja karyawan (Silaen, 2021:6):
1. Kualitas kerja : kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja : jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan waktu : menyelesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
4. Efektivitas kerja : meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang,

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

bahan baku) yang ada. 5. Komitmen : tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pikiran

Hipotesis

H_a1: Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang?
$H_0 1$: Apakah lingkungan kerja kemungkinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang?
H_a2: Apakah stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang?
$H_0 2$: Apakah stres kerja kemungkinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang?
H_a3: Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang?
$H_0 3$: Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama kemungkinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan korelasional. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang. Kuesioner ini disebarkan secara online menggunakan *platform Google Form*, yang memungkinkan responden untuk memberikan jawaban. Lokasi tempat penelitian dilakukan di PT. Hi-Lex Indonesia yang berlokasi di Jl. Bouraq No. 35 Desa Karang Anyar, Kec. Neglasari, Kota Tangerang Provinsi Banten 15121. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 5 bulan, dengan periode penelitian dari bulan Februari sampai dengan Juni 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang, yang berjumlah sekitar 340 orang. Sampel penelitian diambil dengan

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

menggunakan teknik *Quota Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu hingga mencapai jumlah kuota yang diinginkan (Sugiyono, 2018:80). Untuk menentukan ukuran sampel, digunakan rumus Slovin (Riyanto & Hatmawan, 2020:12-13) dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan rumus *Slovin*, jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 184 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Parsial (Uji t), dan Uji Simultan (Uji f).

HASIL DAN ANALISIS

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig. (2-Tailed)	Validitas
X1.1	0.393	0.1447	0.000	Valid
X1.2	0.512	0.1447	0.000	Valid
X1.3	0.550	0.1447	0.000	Valid
X1.4	0.507	0.1447	0.000	Valid
X1.5	0.489	0.1447	0.000	Valid
X1.6	0.517	0.1447	0.000	Valid
X1.7	0.502	0.1447	0.000	Valid
X1.8	0.584	0.1447	0.000	Valid
X1.9	0.535	0.1447	0.000	Valid
X1.10	0.487	0.1447	0.000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa 10 item pada vaiabel tersebut memiliki nilai yang positif dan lebih besar dari 0,1447. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item- item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk mengukur untuk mengukur variabel X1 (Lingkungan Kerja).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Variabel	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig. (2-Tailed)	Validitas
X2.1	0.457	0.1447	0.000	Valid
X2.2	0.432	0.1447	0.000	Valid
X2.3	0.407	0.1447	0.000	Valid
X2.4	0.473	0.1447	0.000	Valid
X2.5	0.625	0.1447	0.000	Valid
X2.6	0.585	0.1447	0.000	Valid
X2.7	0.481	0.1447	0.000	Valid
X2.8	0.519	0.1447	0.000	Valid
X2.9	0.621	0.1447	0.000	Valid
X2.10	0.559	0.1447	0.000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa 10 item pada vaiabel tersebut memiliki nilai yang positif dan lebih besar dari 0,1447. Dengan demikian, dapat disimpulkan

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

bahwa item-item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk mengukur untuk mengukur variabel X2 (Stres Kerja).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig. (2-Tailed)	Validitas
Y1	0.502	0.1447	0.000	Valid
Y2	0.599	0.1447	0.000	Valid
Y3	0.493	0.1447	0.000	Valid
Y4	0.515	0.1447	0.000	Valid
Y5	0.493	0.1447	0.000	Valid
Y6	0.520	0.1447	0.000	Valid
Y7	0.487	0.1447	0.000	Valid
Y8	0.474	0.1447	0.000	Valid
Y9	0.370	0.1447	0.000	Valid
Y10	0.483	0.1447	0.000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa 10 item pada vaiabel tersebut memiliki nilai yang positif dan lebih besar dari 0,1447. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk mengukur untuk mengukur variabel Y (Kinerja Karyawan).

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa variabel X1 hasil nilai dari Cronbach Alpha ialah 0.677 lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu variabel lingkungan kerja (X1) dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa variabel X2 hasil nilai dari Cronbach Alpha ialah 0.692 lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu variabel stres kerja (X2) dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

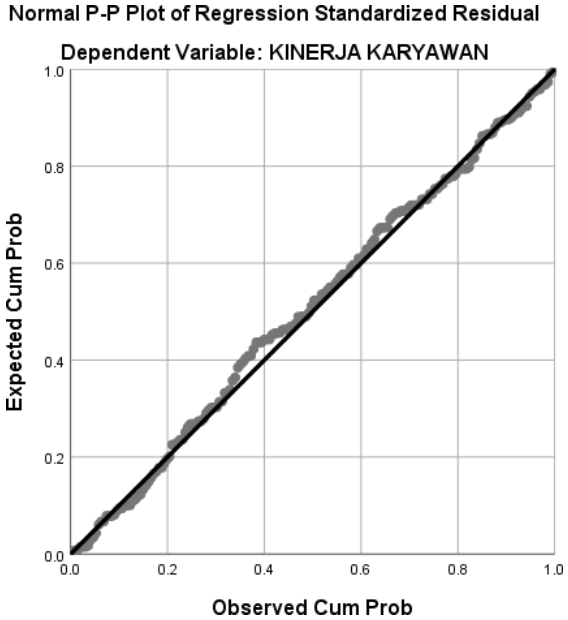
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa variabel Y hasil nilai dari Cronbach Alpha ialah 0.655 lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Probability Plot
Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik residual cenderung menyebar disekitar garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal. Dengan demikian nilai residual dinyatakan menyebar normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		184
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99452051
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.027
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
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 Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov – Smirnov Test pada tabel 7, dapat diketahui bahwa Asymp.Sig. (2 tailed) sebesar 0.200 > taraf kesalahan alpha 5% (0.05). Sehingga nilai residual dinyatakan menyebar normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LINGKUNGAN KERJA	.592	1.689
	STRES KERJA	.592	1.689

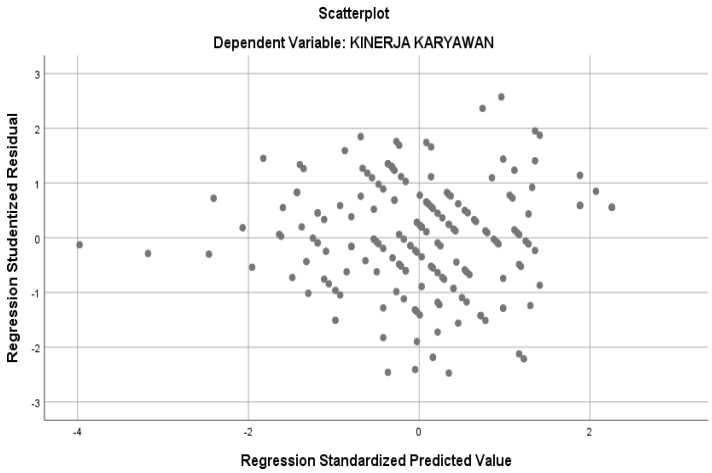
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 8 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X1 dan Stres Kerja (X2) adalah sebesar 1.689 (kurang dari 10) dan nilai tolerance sebesar 0,592 (lebih besar dari 0,1). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas dan dapat digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik – titik yang ada pada grafik scatterplot menyebar secara acak serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	3.638	1.869		1.946	.053
	LINGKUNGAN KERJA	.532	.052	.534	10.213	.000
	STRES KERJA	.375	.050	.392	7.495	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 9 bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y= a + b1X1 + b2X2 + e$$
$$Y=3.638+0.532X1+0.375X2.$$

Nilai konstanta sebesar 3.638 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) tidak memberikan pengaruh atau nilainya dianggap nol, maka kinerja karyawan secara teoritis tetap berada pada nilai 3.638. Nilai ini mencerminkan kinerja karyawan yang terjadi tanpa adanya kontribusi dari dua variabel bebas tersebut. Koefisien variabel lingkungan kerja (X1) menghasilkan nilai 0.532 yang mengindikasikan bahwa

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.532 satuan untuk setiap tambahan 1 satuan lingkungan kerja, atau kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.532 satuan untuk setiap penurunan 1 satuan lingkungan kerja, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada seperti penerangan/cahaya dan tata ruang serta lingkungan kerja non-fisik yang terjadi seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana tempat kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien variabel stres kerja (X2) menghasilkan nilai sebesar 0.375 yang mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.375 satuan untuk setiap tambahan 1 satuan stres kerja, atau kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.375 satuan untuk setiap penurunan 1 satuan stres kerja dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Ini berarti bahwa semakin minimnya stres kerja yang dihadapi oleh karyawan seperti kondisi pekerjaan dan faktor interpersonal karena adanya tuntutan tugas dan beban kerja yang terlalu tinggi juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841[a]	.707	.703	1.846

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 10 diperoleh hasil uji koefisien determinasi dengan nilai R sebesar 0.841. Nilai *R Square* tercatat sebesar 0.707, dan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.703. Hasil ini menunjukkan bahwa 70.7% variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2). Sedangkan, sisanya sebesar 29.3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti disiplin dan motivasi.

Uji Hipotesis : Uji T (Uji Parsial)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.638	1.869		1.946	.053
	LINGKUNGAN KERJA	.532	.052	.534	10.213	.000
	STRES KERJA	.375	.050	.392	7.495	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 11 dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai sig. 0.000 yang dimana lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan sebesar 0.05. Sedangkan variabel stres kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai sig. 0,000 yang dimana lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan sebesar 0,05. Kemudian, untuk mengetahui nilai dari ttabel dengan cara menentukan nilai df atau degree of freedom dengan rumus (df = n- K) maka akan menjadi df = 184-3= 181. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data nilai ttabel sebesar 1.97316 sedangkan nilai statistik uji t (thitung) sebesar 10.213 Hasil pengujian tersebut menunjukkan statistik uji thitung (10.213) > ttabel (1.97316). Sedangkan pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data nilai ttabel sebesar 1.97316 sedangkan nilai statistik uji t (thitung) sebesar 7.495. Hasil pengujian tersebut menunjukkan statistik uji thitung (7.495) > ttabel (1.97316).

Uji Hipotesis : Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1486.481	2	743.240	218.082	.000[b]
	Residual	616.862	181	3.408		
	Total	2103.342	183			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA
Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 12 diatas, menunjukan nilai sig./probabilitas sebesar 0,000, sedangkan nilai alpha sebesar 0,05 (5%). Kemudian, untuk mengetahui nilai dari F tabel dengan cara menentukan kriteria tingkat signifikansi 5% (0,05), jumlah variabel yang diteliti (K) = 3 dan jumlah data responden (n) = 184, menentukan nilai df (n1) atau degree of freedom pembilang dengan rumus (df(n1) = K-1) maka akan menjadi df(n1) = 3-1= 2, menentukan nilai df (n2) atau degree of freedom penyebut dengan rumus (df(n2) = n-K) maka akan menjadi df(n2) = 184-2 = 182.Sehingga hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 218.082 lebih besar dari F tabel yaitu 3.05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima karena nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pertama, lingkungan kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 10.213 yang lebih besar dari t tabel 1.97316 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Kedua, stres kerja (X2) juga memiliki pengaruh

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 7.495 yang lebih besar dari t tabel 1.97316 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Ketiga, secara simultan, baik lingkungan kerja maupun stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 218.082 yang jauh lebih besar dari F tabel 3.05, serta nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Secara keseluruhan, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak terkait. Pertama, bagi PT. Hi-Lex Indonesia, disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif baik secara fisik maupun non-fisik. Hal ini mencakup kenyamanan ruang kerja, pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, hubungan yang harmonis antar karyawan, serta komunikasi yang efektif dengan atasan. Selain itu, perusahaan perlu mengelola stres kerja dengan memperhatikan beban kerja, jam kerja, serta tekanan yang diterima karyawan agar tidak menimbulkan stres berlebih. Program manajemen stres, seperti senam pagi sebelum jam kerja atau kegiatan rekreasi seperti family gathering, dapat mempererat komunikasi antar divisi serta membantu karyawan dalam mengelola stres, sehingga kinerja tetap optimal. Bagi karyawan, diharapkan untuk lebih mengenali dan mengelola stres secara mandiri, dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja. Karyawan juga sebaiknya aktif memberikan masukan kepada manajemen terkait kondisi lingkungan kerja dan faktor-faktor penyebab stres agar dapat segera ditindaklanjuti. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau kompensasi. Penelitian di masa depan juga dapat dilakukan pada perusahaan dengan bidang usaha yang berbeda atau memperluas jumlah dan karakteristik responden agar hasil penelitian lebih general dan dapat dibandingkan antar sektor industri. Selain itu, kondisi situasional atau eksternal, seperti tekanan ekonomi atau perubahan sistem kerja, juga perlu dipertimbangkan karena dapat memengaruhi tingkat stres dan kinerja karyawan dalam konteks yang lebih luas.

Dengan adanya pengembangan dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja dan stres kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Agung S. G. Loindong, B. T. (Vol. 11 No.4 Oktober 2023). THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE COVID-19 PANDEMI ERA (CASE STUDY AT THE SATPOL-PP OFFICE OF TOMOHON CITY). *Jurnal EMBA*, 110-121.

Andika Kristiyan, T. (Vol 3 (2) 2024). Analisis Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 22762-22768.

Anggilia Ramadhani, F. M. (Volume 13, Nomor 3, Maret 2024). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, e-ISSN: 2461-0593 Hal 1-16.

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

Asri Djauhar, N. A. (Volume 3 Nomor 2, Edisi Oktober 2022). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL PLAZA KUBRA KENDARI. *Sultra Journal of Economic and Business*, 150- 162.

Bagus Saputra, S. F. (Vol 5 (2) 2024). The Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance Of The Karawang UKM Cooperative Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5808-5818.

Choirul Anam, I. P. (2020). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN PADA STAF SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI JAWA TIMUR. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, Vol. 7 No. 1 ISSN 2615- 2142.

Devy Rahma Dinda, M. A. (Vol : 9 No.1 Juni 2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASARAHARJA CABANG SUMATERA UTARA. *Jurnal Bisnis Corporate*, ISSN (P) 2579-6445 & ISSN (E) : 2685-7308.

DEWI, N. K. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CARANGSARI KABUPATEN BADUNG. *UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS* .

Diajeng Ramadhani, M. Y. (Volume 5, Number 2, April, 2025). Jurnal PERKUSI : Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Horison Grand Serpong*, 249-260.

Diva Putri Puspitasari, M. N. (Vol. 2, No. 1, Januari 2024 ISSN 2985-4768). PENGARUH STRESKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADACV DUA TUKANG FURNITURE TANGERANG SELATAN. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 972-982.

Evania Tanady, W. J. (Vol. 8 No. 1. Juni 2022). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERPUTARAN KARYAWAN DI PT. BANK MESTIKA DHARMA, TBK. ZAINUL ARIFIN MEDAN. *Jurnal BISNIS KOLEGA*, 1-8.

Gde Bayu Surya Parwita, M. I. (Volume 4, Nomor 1, Tahun 2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DIAN MANDIRI. *VALUES*, 69-81.

Hermin Putri Indriasari, W. U. (Vol. 4 No. 3 Maret (2020)). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 421-435.

ILHAM AGUSTIAN, H. E. (Vol. 6 No.1 Juni 2019). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJAMEN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN DI PT. JASARAHARJA PUTRA CABANG BENGKULU.

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

Jurnal Professional FIS UNIVED, 42-60.

Jennifer Olivia, S. N. (VOL. 7 NO. 1 JANUARI-JUNI 2019). PENGARUH VIDEO ADVERTISING TOKOPEDIA VERSI "JADIKAN RAMADAN KESEMPATAN TERBAIK" TERHADAP RESPON AFEKTIF KHALAYAK. *JURNAL LONTAR*, 16-24.

ka Isrotul Mufida, R. R. (Vol. 10, No. 2, Agustus 2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN KAROSERI MEIZAM BODY REPAIR) . *JIAGABI*, 158-164.

Kadek Nonik Erawati, N. W. (Volume 6, Nomor 1, 2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *urnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 22-30.

Khaerul Hadi, M. P. (Vol. 1 No. 3, November 2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Dukungan Organisasi. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 117-126.

Novianti, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP SELF ASSESSMENT KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK FROM HOME (Studi Kasus pada Karyawan di STEI Indonesia) . *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.

Nurhayati. (Vol. 1 No. 2 Juni 2024). ngaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi (JUMAKET)*, e-ISSN : 3047-8979, p-ISSN : 3047-3020 Hal 133-142.

Pingkan Kaat, B. T. (Vol.10 No.1 Janauri 2022). THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK ENVIRONMENT AND SELF-CONFIDENCE ON. *Jurnal EMBA*, Hal. 260 - 268.

Ratnaningsih, D. S. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*.

Rita Satria, D. C. (Volume 6 Nomor 7 (2024)). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5490 – 5500.

Rosalind Cahya Dianti dan Alberta Esti Handayani, S. A. (2023). PENGARUH PRESSURE, OPPORTUNITY, DAN RATIONALIZATION TERHADAP PERILAKU KECURANGAN AKADEMIK YANG DILAKUKAN OLEH MAHASISWA AKUNTANSI PADA PERKULIAHAN ONLINE (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Kota Surabaya). *Soetomo Accounting Review*, Hal 607-619 .

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1718

Saviera Hezkia, M. S. (n.d.). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayanan PT Grand Darmo Suite Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*.

Sholakhuddin Al ayyubi, F. M. (Volume 12, Nomor 6, Juni 2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, e- ISSN: 2461-0593.

Surya Kelana Basri, A. R. (Volume 6 Nomor 1 Juni 2023). PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG URIP SUMOHARDJO MAKASSAR. *JURNAL Edueco*, 167-178.

Susanti, N. H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Universitas Putera Batam*.

Toto Suwarsa, S. A. (TH XIV / 02 / Nopember / 2021). Toto Suwarsa, SE., Ak., MM.-Aicha Rahmadani Hasibuan. *JURNAL AKUNTANSI*, 71-85.

Uswatun Chasanah, L. M. (Vol.1, No.1 Januari 2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, e-ISSN: 2964-1241; p-ISSN: 2964-1632, Hal 30-41.

VENA, T. D. (2023). PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHAGIA INTRA NIAGA SURABAYA . *Program StudiEkonomi Manajemen Universitas Bhayangkara*.

Wahyudi. (Vol. 4, No. 2, Mei 2024). The Interplay between Workload Pressures, Negative Work Environments, and Employee Motivation. *AKADEMIK E-ISSN 2774-8863 Jurnal Mahasiswa Humanis*, 627-637.

Widya Ika Larasati, A. R. (VOLUME 6 NOMOR 11 TAHUN 2024). FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRESS KERJA PADA PERAWAT. *[MANUJU: MALAHAYATI NURSING JOURNAL*, ISSN CETAK: 2655-2728 ISSN ONLINE: 2655-4712 HAL 4664-4678.