



Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Yamaha Motor Electronics Indonesia Bekasi

Frida Aprilia Pratiwi *

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : fridaapriapратиwi09@gmail.com *

Abstract, *This study aims to examine and analyze the influence of work stress and work environment on employee performance at PT Yamaha Motor Electronics Indonesia. The research involved 50 respondents selected using a purposive sampling technique, targeting employees who have worked for at least one year. Data collection methods included questionnaires, observation, and literature study. The data were analyzed using data quality tests (validity and reliability), classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination (R^2), all processed with the assistance of SPSS version 25. The results showed that, based on the partial t-test, the work stress variable had a negative and significant effect on employee performance with a t value of $-7.862 > t$ table 2.011, while the work environment variable had a positive and significant effect with a t value of $5.543 > t$ table 2.011. Simultaneously, both variables significantly affected employee performance, as indicated by an F value of $43.229 > F$ table 3.20 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.633 indicates that 63.3% of the variation in employee performance can be explained by work stress and work environment.*

Keywords: *Employee Performance, Multiple Linear Regression, Work Environment, Work Stress*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Motor Electronics Indonesia. Penelitian ini melibatkan 50 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu responden yang telah bekerja minimal satu tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi (R^2), yang diolah dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial), variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $-7,862 > t$ tabel 2,011, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,543 > t$ tabel 2,011. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $43,229 > F$ tabel 3,20 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,633 menunjukkan bahwa 63,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, Stres Kerja

1. PENDAHULUAN

PT Yamaha Motor Electronics Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan pemasaran komponen elektrikal untuk kendaraan roda dua. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Yamaha Motor Electronics Japan, dan bagian dari Yamaha Motor Company. Didirikan pada tahun 2001 dan berlokasi di kawasan industri MM 2100, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi. Produksi pertamanya dimulai pada tahun 2002 di Pulo Gadung, Jakarta Timur, kemudian pada tahun 2006 dipindahkan ke kawasan industri MM 2100, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi. Saat pertama kali berdiri, perusahaan ini

bernama PT. Moric Indonesia dengan fokus utama menjalankan produksi komponen elektrikal untuk yamaha group, ducati, dan toyota.

Kemudian di tahun 2007, perusahaan mengubah namanya menjadi PT Yamaha Motor Electronics Indonesia. PT Yamaha Motor Electronics Indonesia berperan dalam menyediakan komponen pengapian seperti CDI, stator, dan rotor untuk sepeda motor. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini mencakup rotor-stator (magneto), starting motor, ignition coil serta unit SGCU/ECU dan CDI. Komponen-komponen ini berfungsi dalam sistem kelistrikan dan pengapian mesin, serta akan didistribusikan ke berbagai pelanggan baik dalam negeri seperti PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing (YIMM) dan PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing West Java (YIMMWJ), sampai ke jaringan yamaha motor secara global. Proses produksi dilakukan di tiga plant dengan pembagian sebagai berikut: plant 1 memproduksi ECU/SGCU, plant 2 memproduksi starting motor, ignition coil dan stator, serta plant 3 memproduksi rotor. Sebagai bagian dari Yamaha Motor Company, PT Yamaha Motor Electronics Indonesia juga memiliki peran penting dalam rantai pasok global yamaha, dengan tanggung jawab memenuhi target produksi yang tinggi untuk melayani permintaan pasar domestik maupun internasional. Pada penelitian ini, fokus kajian penelitian diarahkan pada bagian starting motor yang berlokasi di plant 2 perusahaan ini.

Tingginya persaingan dan dinamika dalam sektor industri manufaktur otomotif di Indonesia, termasuk di kawasan industri bekasi yang menjadi salah satu pusatnya, menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Sumber daya manusia, sebagai aset utama dari perusahaan, memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan tersebut. Namun, tekanan pekerjaan yang tinggi, seperti target produksi yang tinggi dan kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal di bagian produksi seringkali menjadi sumber stres bagi karyawan. Dalam upaya mencapai target produksi, membutuhkan kerjasama yang solid dari seluruh karyawan. Setiap perusahaan menginginkan agar para karyawannya mampu bekerja secara produktif dan menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu aspek penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan memberikan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai target produksi demi memenuhi kebutuhan pasar dan pelanggan. Kinerja yang optimal dapat terwujud apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta pola pikir yang baik dan membangun. Tetapi berbagai masalah yang berdampak pada kinerja karyawan sangat beragam, hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Namun, seringkali perusahaan menetapkan target yang tinggi dengan batasan waktu yang ketat, tanpa mempertimbangkan kondisi aktual di area kerja, seperti gangguan mesin atau kendala teknis lainnya. Tekanan yang ada pada lingkungan kerja pada sektor manufaktur di bagian produksi, kerap memicu stres kerja di kalangan karyawan. Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang terjadi kepada seseorang atas tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, tugas dan tanggung jawabnya yang diterima (Dianti, 2023). Kondisi seperti ini juga dirasakan oleh karyawan di bagian starting motor, dimana mereka kerap mengalami kelelahan fisik serta tekanan psikologis akibat tuntutan untuk memenuhi target. Karyawan yang tidak dapat mengelola stresnya dengan efektif dan cenderung meresponnya secara negatif, berisiko mengalami penurunan motivasi, serta kelelahan fisik hingga penurunan produktivitas, sebaliknya dengan karyawan yang mampu mengelola stresnya dengan efektif dan meresponnya secara positif mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan semangat kerja.

Selain masalah stres kerja ada faktor lainnya yang berdampak terhadap kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Setiap benda yang ada di sekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik, merupakan lingkungan kerja. Dan segala sesuatu di tempat kerja yang mendesak orang untuk melaksanakan pekerjaan, baik secara fisik maupun mental, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan baik dari segi fisik maupun psikologis. Permasalahan yang sering di hadapi oleh perusahaan manufaktur terutama di area produksi seperti bagian starting motor yang di penuh oleh mesin-mesin berukuran besar, adalah suhu ruangan yang tinggi akibat aktivitas mesin, meskipun sudah tersedia blower diruangan, suhu masih tetap panas karena distribusi blower yang tidak merata di setiap lini produksi. Mesin-mesin besar ini juga bisa meningkatkan risiko kecelakaan kerja jika tidak ada pengaturan keselamatan yang memadai. Beberapa mesin yang beroperasi di bagian starting motor menghasilkan debu, asap dan bau yang berasal dari bahan kimia yang berpotensi menyebabkan masalah kesehatan bagi karyawan akibat kualitas udara yang buruk. Selain itu, kondisi area kerja yang sempit dan padat dengan mesin serta barang produksi juga dapat menghambat pergerakan karyawan dan juga meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Kondisi ini akan berdampak pada konsentrasi dan stamina karyawan, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang setelahnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Selain kondisi lingkungan fisik, aspek lingkungan psikologis juga memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Tekanan untuk bekerja dengan ritme yang cepat dan akurat, serta target yang tinggi dan berulang setiap harinya dapat menjadi beban untuk para karyawan.

Serta kurangnya interaksi yang harmonis antara rekan kerja atau atasan serta minimnya penghargaan atas hasil kerja dapat menciptakan suasana yang tidak mendukung kesehatan mental dan berdampak negatif pada kinerja. Beberapa karyawan di bagian starting motor juga mengeluhkan kondisi ini.

Berbagai penelitian terdahulu mendukung pentingnya topik ini. Penelitian oleh (Kusuma et al., 2023) menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor industri elektronik dan telekomunikasi. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Aditya et al., 2023), menemukan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariasa Yulianti et al., 2022) yang menunjukkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, karena stres kerja muncul adanya ketidaksesuaian antara yang disampaikan pada individu di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi. Namun, hingga saat ini, belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut pada industri manufaktur otomotif khususnya di PT Yamaha Motor Electronics Indonesia.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas, penulis berniat untuk mengkaji kinerja karyawan yang dilihat dari variabel stres kerja dan variabel lingkungan kerja di industri manufaktur otomotif. Kedua variabel tersebut akan diteliti untuk mengidentifikasi mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, atau apakah keduanya secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Motor Electronics Indonesia Bekasi”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Motor Electronics Indonesia, Bekasi. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 100 karyawan bagian starting motor, dengan penarikan sampel dilakukan secara purposive sampling berdasarkan kriteria masa kerja minimal satu tahun. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 50 responden. Pengukuran variabel dilakukan melalui instrumen yang telah dioperasionalkan, yaitu stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), masing-masing dengan indikator terukur dan menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara

terstruktur, observasi langsung di lokasi kerja, penyebaran kuesioner tertutup, serta studi pustaka guna memperkuat landasan teoritis. Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian dikelompokkan menjadi empat kategori berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan serta masa kerja responden. Untuk memperjelas karakteristik responden, gambar berikut disajikan:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	38%
Perempuan	19	62%
Jumlah	50	100%

Sumber : Kuesioner, data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel IV.1, jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 19 orang dengan persentase 38% sedangkan responden perempuan sebanyak 31 orang dengan persentase 62%. Dari gambar tersebut terlihat jika sebagian besar responden adalah perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel IV. 2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 tahun	30	60%
30 - 40 tahun	16	32%
> 40 tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber : Kuesioner, data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel IV.2, usia para responden di dominasi oleh mereka yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 60% dan usia 30 – 40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 32% sedangkan yang usia > 40 tahun atau lebih dari 40 tahun hanya sebanyak 4 orang dengan persentase 8%.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel IV. 3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	39	78%
D3	0	0%
S1	11	22%
Jumlah	50	100%

Sumber : Kuesioner, data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel IV.3, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 39 orang atau 78% dari total responden. Sementara itu, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 11 orang atau setara dengan 22%. Tidak terdapat responden yang berasal dari jenjang pendidikan D3 dalam penelitian ini.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel IV. 4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
> 1 tahun	11	22%
2 - 10 tahun	19	38%
10 - 20 tahun	15	30%
20 - 30 tahun	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : Kuesioner, data diolah penulis (2025)

Berdasarkan data pada Tabel IV.4, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 2 hingga 10 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau 38% dari total responden. Responden yang telah bekerja selama 10 hingga 20 tahun berjumlah 15 orang atau 30%. Selanjutnya, sebanyak 11 orang (22%) memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun namun kurang dari 2 tahun. Sementara itu, hanya 5 orang responden (10%) yang memiliki masa kerja antara 20 hingga 30 tahun.

Uji Validitas

Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No.	Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,000	0,522	0,278	VALID
2	X1.2	0,000	0,499	0,278	VALID
3	X1.3	0,000	0,508	0,278	VALID
4	X1.4	0,000	0,693	0,278	VALID
5	X1.5	0,000	0,557	0,278	VALID
6	X1.6	0,000	0,531	0,278	VALID
7	X1.7	0,000	0,505	0,278	VALID
8	X1.8	0,000	0,542	0,278	VALID
9	X1.9	0,000	0,508	0,278	VALID
10	X1.10	0,000	0,597	0,278	VALID

Sumber : Data hasil olahan spss penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X1 (Stres Kerja) sebagaimana ditampilkan pada tabel IV.8, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor variabel, sehingga layak untuk digunakan dalam pengukuran. Selain itu, nilai r hitung untuk setiap item berkisar antara 0,499 hingga 0,693, dan semuanya lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,278 (dengan $n = 50$ dan taraf signifikansi 5%).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X2.1	0,001	0,463	0,278	VALID
2	X2.2	0,000	0,526	0,278	VALID
3	X2.3	0,000	0,616	0,278	VALID
4	X2.4	0,000	0,608	0,278	VALID
5	X2.5	0,000	0,648	0,278	VALID
6	X2.6	0,000	0,549	0,278	VALID

7	X2.7	0,000	0,563	0,278	VALID
8	X2.8	0,000	0,520	0,278	VALID
9	X2.9	0,000	0,596	0,278	VALID
10	X2.10	0,000	0,565	0,278	VALID

Sumber : Data olahan spss penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 item pernyataan dalam variabel X2 (Lingkungan Kerja), sebagaimana yang ditampilkan pada tabel IV.9, seluruh item menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, dengan rincian antara 0,000 hingga 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing item memiliki hubungan yang signifikan terhadap total skor variabel. Seluruh nilai r hitung untuk item-item tersebut berada di atas nilai r tabel, yaitu mulai dari 0,463 hingga 0,648. Karena seluruh nilai r hitung melebihi r tabel dan memiliki signifikansi yang memenuhi syarat, maka kesepuluh item dalam variabel X2 dinyatakan valid.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y.1	0,000	0,526	0,278	VALID
2	Y.2	0,000	0,589	0,278	VALID
3	Y.3	0,000	0,529	0,278	VALID
4	Y.4	0,000	0,603	0,278	VALID
5	Y.5	0,000	0,562	0,278	VALID
6	Y.6	0,000	0,557	0,278	VALID
7	Y.7	0,000	0,610	0,278	VALID
8	Y.8	0,000	0,544	0,278	VALID
9	Y.9	0,000	0,602	0,278	VALID
10	Y.10	0,000	0,553	0,278	VALID

Sumber : Data olahan spss penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 item pernyataan dalam variabel Y (Kinerja Karyawan), sebagaimana yang ditampilkan pada tabel IV.10, seluruh item menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, dengan rincian nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Seluruh nilai r hitung yang diperoleh berkisar antara 0,526 hingga 0,610, dan semuanya lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel IV. 8
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,708	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,720	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,739	Reliabel

Sumber : Data olahan spss penulis (2025)

Berdasarkan Tabel IV.11, terlihat nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel sebagai berikut: Stres Kerja (X1) sebesar 0,708, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,720, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,739. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2021), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha yang diperoleh telah melebihi ambang batas yang ditentukan.

Uji Normalitas

Tabel IV. 9
Hasil Uji Normalitas

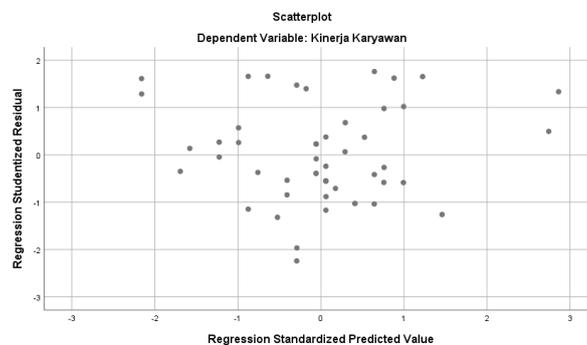
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,20098949
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,090
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

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

Sumber : Data olahan spss penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel IV.12, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap nilai residual dari model regresi. Jumlah data yang dianalisis sebanyak 50 responden. Nilai statistik Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,096, dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari batas signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data olahan spss penulis (2025)

Gambar IV. 1

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal (sumbu nol), serta tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut ke atas, ke bawah, atau membentuk bentuk melengkung.

Uji Multikoleniaritas

Tabel IV. 10

Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,822	3,521		9,321	0,000		

	Stres Kerja	-0,513	0,065	-0,684	-	0,000	0,994	1,006
					7,927			
	Lingkungan Kerja	0,511	0,091	0,486	5,635	0,000	0,994	1,006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data olahan spss penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel IV.13, diperoleh bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,994 dan VIF sebesar 1,006. Nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum toleransi dan jauh di bawah batas maksimum VIF. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV. 11

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,822	3,521		9,321	0,000
	Stres Kerja	-0,513	0,065	-0,684	-7,927	0,000
	Lingkungan Kerja	0,511	0,091	0,486	5,635	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data olahan spss penulis (2025)

Dari tabel penelitian yang disajikan, dapat diamati bahwa persamaan regresi linier yang memodelkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 32,822 + -0,513X_1 + 0,511X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (α) sebesar 32,822 menunjukkan bahwa jika nilai stres kerja dan lingkungan kerja dianggap nol, maka nilai kinerja karyawan berada pada angka 32,822. Ini merupakan nilai dasar kinerja sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel bebas.

2. Koefisien regresi stres kerja sebesar $-0,513$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel stres kerja akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar $0,513$, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin menurun kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $0,511$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,511$, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi t (parsial), diketahui bahwa variabel stres kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar $-7,862$, lebih besar secara mutlak daripada nilai t tabel sebesar $2,011$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000$, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar $-0,512$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam tingkat stres kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar $0,512$ satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan (H_a) diterima.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Kusuma et al., 2023) dalam penelitiannya pada PT Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat, yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak buruk pada produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar $5,543$ untuk variabel lingkungan kerja (X_2), yang lebih besar dari t tabel sebesar $2,011$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000$, yang lebih kecil dari batas signifikansi $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Koefisien regresi sebesar $0,508$ menandakan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar $0,508$ satuan.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh (Aditya et al., 2023), yang meneliti pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga, di mana lingkungan kerja terbukti meningkatkan semangat, kenyamanan, dan produktivitas pegawai.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 43,229, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,20, serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima, dan hipotesis nol ditolak. Selain itu, nilai adjusted R square sebesar 0,633 menunjukkan bahwa sebesar 63,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel stres kerja dan lingkungan kerja. Sisanya, yaitu sebesar 36,7%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau pengalaman kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Masruro & Musoli, 2022) pada perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung, yang menyimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan (62%), berusia 20–30 tahun (60%), berpendidikan SMA/SMK (78%), dan mayoritas memiliki masa kerja antara 2–10 tahun (38%). Seluruh instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data juga terdistribusi normal, tidak mengandung gejala heterokedastisitas maupun multikolinearitas, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil regresi menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja, sementara perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja. Secara simultan, kedua variabel bebas tersebut berkontribusi sebesar 63,3% terhadap perubahan kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tekanan psikologis dan kualitas lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk performa karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan stres dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sebagai strategi peningkatan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, F. R., Barima, H., & Supriatin, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga. *Perwira Journal of Economics & Business*, 3(2), 11–28. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v3i2.210>
- Allamsyah, M. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 131–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2437>
- Ariasa Yulianti, S., Liana, L., & Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Medan. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Aulia, M. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . PLN (PERSERO) AREA JAMBI RAYON TELANAIPURA. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(02), 261–268. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/13062>
- Dianti, Y. (2023). Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit- Undip.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Masruro, A., & Musoli, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 227–239.
- Merdekawati, E., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 5(3), 166–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3061>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Putra, I. G. N. A., Aryati, K. F., & Agustina, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(5), 1123–1141. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i5.411>

- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitriani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 194–195.
- Ramadhan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (F. Ramadhani, Dwi (ed.)). Pascal Books.
- Setiawan, R. D., & Widarta, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Di More Vapor Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.396>
- Simbolon, S. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (D. Simbolon, Maria & A. Sudrajad, Wahyu (eds.); 1st ed.). Bintang Semesta Media.
- Sitijak, T. (2023). Analisis Stres Kerja Pegawai Pada PT . Bank X Tbk Kantor Cabang Tanah Abang. *EBISMAN : EBisnis Manajemen*, 1(4). <https://ejournal-nipamof.id/index.php/EBISMAN/article/view/222/243>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKABARUPRESS.
- sukmawati anita, Sundari Sri, & Pakpahan Marisi. (2024). Anita Sukmawati-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, & Arie Hendra Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim Nupi Ardi, M., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya Bayu, I. G., Handayani Sri, F., Bambang, Setiorini, A., Meilaty, F., Bahrun, K., Kairupan, D., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara Kusuma Suprabawati, I. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)* (E. Jaelani (ed.); 1st ed.). Widina Bhakti Persada.