

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat

Rezqa Nessa Salim^{1*}, Aden Prawiro Sudarso²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received March 19, 2026 Revised April 03, 2026 Accepted May 01, 2026 Available online August 29, 2026 Keywords: Physical Work Environment, Work Stress, Employee Performance	<i>The purpose of this study is to determine the effect of the physical work environment and work-related stress on employee performance at PT. Duapilar Possumur Teknologi in West Jakarta, both partially and simultaneously. This study employed an associative quantitative method with a sample size of 66 respondents. The data analysis techniques used included: validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, autocorrelation tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, simple correlation coefficient tests, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The physical work environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-calculated value greater than the t-table value ($3.118 > 1.998$) and a significance level of 0.05 ($0.003 < 0.05$). Work stress (X2) has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated t-value being greater than the critical t-value ($4.347 > 1.998$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. The physical work environment (X1) and work stress (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated F-value being greater than the critical F-value ($12.793 > 3.14$) and a significance level of $0.000 < 0.05$.</i>
Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 66 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Lingkungan kerja fisik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,118 > 1,998$ dan nilai signifikansi sebesar 0.05 atau $0.003 < 0.05$. Stres kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,347 > 1,998$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$. Lingkungan kerja fisik (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,793 > 3,14$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail: reskanessa@gmail.com (Rezqa Nessa Salim)

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan karena berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi dalam mencapai target, mempertahankan produktivitas, serta meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan menjadi salah satu sumber daya strategis yang menentukan keberhasilan organisasi karena berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Kinerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi. Faktor tersebut antara lain kemampuan, motivasi, beban kerja, stres kerja, kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja. Di antara berbagai faktor tersebut, lingkungan kerja dan stres kerja menjadi aspek yang penting diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kondisi yang dialami karyawan selama melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung sehingga karyawan memiliki kondisi yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat konsentrasi karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak terhadap kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian Wahyuni dan Budiono (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, sedangkan Simarmata dan Wasiman (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam pencapaian kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan karyawan, tetapi juga memiliki relevansi terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Salah satu bagian dari lingkungan kerja yang secara langsung berkaitan dengan aktivitas karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi nyata yang terdapat di sekitar tempat kerja, seperti pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebersihan, tingkat kebisingan, tata ruang, keamanan, serta fasilitas kerja yang digunakan karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam berkonsentrasi ketika menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, misalnya pencahayaan yang tidak sesuai, sirkulasi udara yang kurang baik, kebisingan yang berlebihan, ruangan yang tidak tertata, atau fasilitas kerja yang kurang mendukung, dapat menimbulkan gangguan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Dalam jangka tertentu, kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan efektivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan fisik yang memadai dapat memberikan rasa nyaman dan membantu karyawan mempertahankan konsentrasi serta produktivitas.

Pentingnya lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan telah didukung oleh sejumlah penelitian sebelumnya. Bahmid dan Purnama (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Juliyanti dan Jazuli (2025), serta Sustikasari dan Baskoro (2024), yang menempatkan lingkungan kerja fisik sebagai salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Panggabean et al. (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen karena kualitas lingkungan fisik dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas dan kondisi fisik tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan selama menjalankan aktivitas operasional.

Di samping lingkungan kerja fisik, stres kerja merupakan faktor lain yang penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan dirasakan tidak seimbang dengan kemampuan, waktu, maupun sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tuntutan tersebut. Beban pekerjaan yang tinggi, tekanan pencapaian target, tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu, konflik pekerjaan, ketidakjelasan tugas, maupun kondisi lingkungan kerja tertentu dapat menjadi sumber tekanan bagi karyawan. Stres kerja tidak selalu memberikan dampak yang sama pada setiap karyawan. Pada tingkat tertentu, tekanan kerja yang masih dapat dikelola dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan perhatian, fokus, dan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, apabila tekanan tersebut berlangsung secara berlebihan dan tidak

diimbangi dengan kemampuan pengelolaan stres yang memadai, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya berpotensi menghambat pencapaian kinerja.

Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian manajemen sumber daya manusia. Kurniawan dan Purwanto (2022) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Mardiani dan Khamdanah (2022) serta Kertiriasih dan Sariani (2023) juga mengkaji stres kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sementara itu, Khotimah dan Rochayata (2024) menunjukkan bahwa stres kerja bersama dengan beban kerja dan lingkungan kerja fisik menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tekanan yang dialami karyawan dapat berhubungan dengan kemampuan mereka dalam mempertahankan kualitas pekerjaan.

Hubungan antara lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan kinerja karyawan menjadi semakin penting karena kedua faktor tersebut dapat muncul secara bersamaan dalam aktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dapat menjadi salah satu sumber tekanan bagi karyawan. Misalnya, kondisi ruangan yang terlalu panas, pencahayaan yang kurang memadai, kebisingan, keterbatasan ruang, atau fasilitas kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan ketidaknyamanan ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya. Ketidaknyamanan tersebut apabila berlangsung secara terus-menerus berpotensi meningkatkan tekanan kerja dan mengganggu konsentrasi. Pada sisi lain, tuntutan pekerjaan yang tinggi juga dapat membuat karyawan menjadi lebih sensitif terhadap kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dan stres kerja merupakan dua aspek yang perlu diperhatikan secara bersama-sama dalam upaya memahami dan meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga telah menguji kedua faktor tersebut dalam hubungannya dengan kinerja. Santoso dan Rijanti (2022) menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Septyani (2021) juga menemukan bahwa stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja individu. Selanjutnya, Panggabean et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja bersama-sama dengan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Irmaniyah et al. (2022) juga meneliti stres kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berbagai penelitian tersebut memperkuat argumentasi bahwa kinerja karyawan tidak dapat dipandang hanya dari kemampuan individu, tetapi juga perlu dilihat dari kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja dan tekanan yang mereka hadapi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah memberikan bukti mengenai keterkaitan lingkungan kerja fisik dan stres kerja dengan kinerja karyawan, hasil penelitian mengenai arah dan kekuatan hubungan antarvariabel belum sepenuhnya menunjukkan pola yang seragam. Sejumlah penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karena kondisi kerja yang nyaman dapat mendukung konsentrasi dan produktivitas karyawan. Namun, hubungan antara stres kerja dan kinerja masih menunjukkan variasi hasil. Panggabean et al. (2021), misalnya, menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan kinerja, sedangkan penelitian lain mengenai stres kerja menunjukkan adanya hubungan negatif dengan kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tingkat tekanan yang dihadapi, kondisi organisasi, kemampuan individu dalam mengelola tekanan, serta dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, pengujian kembali hubungan antarvariabel pada objek organisasi yang berbeda diperlukan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus menguji lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat. Setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaan, sistem operasional, fasilitas, tuntutan pekerjaan, serta pola pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian pada organisasi lain belum tentu sepenuhnya dapat menggambarkan kondisi pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat. Pengujian pada objek tersebut menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana kondisi lingkungan kerja fisik dan tingkat stres kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor lingkungan dan tekanan kerja yang perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan.

Secara praktis, perhatian terhadap lingkungan kerja fisik dan stres kerja menjadi semakin penting karena kinerja karyawan merupakan salah satu indikator yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan fisik yang mendukung memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang pada akhirnya berpotensi menghambat

pencapaian pekerjaan. Demikian pula dengan stres kerja, tekanan yang dibiarkan tanpa pengelolaan yang baik dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan serta berpotensi menurunkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja sekaligus mengidentifikasi sumber-sumber stres yang mungkin muncul dalam aktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki relevansi yang penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Analisis secara parsial diperlukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sedangkan analisis secara simultan digunakan untuk mengetahui kemampuan kedua variabel tersebut secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kondisi lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat dalam mengevaluasi kondisi lingkungan kerja fisik dan mengelola tekanan kerja secara lebih proporsional. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian sebagai dasar dalam memperbaiki fasilitas kerja, meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, mengidentifikasi sumber tekanan pekerjaan, serta mengembangkan kebijakan yang dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif. Dengan terciptanya lingkungan kerja fisik yang mendukung dan pengelolaan stres kerja yang tepat, perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan dan keberlanjutan operasional PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat dengan menggunakan skala Likert. Penelitian dilaksanakan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat yang berlokasi di Permata Regency D/37, Jalan H. Kelik, Serengseng, Kembangan, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11630. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada perusahaan tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 66 responden. Pengambilan sampel dilakukan terhadap karyawan yang menjadi objek penelitian sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan.

Data dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, uji F untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Model analisis yang digunakan dapat dirumuskan sebagai $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X_1 sebagai lingkungan kerja fisik, X_2 sebagai stres kerja, α sebagai konstanta, β sebagai koefisien regresi, dan ϵ sebagai galat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N - 2)	Kriteria
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1	0,259	0,242	Valid
	2	0,316	0,242	Valid
	3	0,360	0,242	Valid
	4	0,255	0,242	Valid
	5	0,429	0,242	Valid
	6	0,235	0,242	Valid
	7	0,320	0,242	Valid
	8	0,372	0,242	Valid

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel} 5% df = (N - 2)	Kriteria
	9	0,421	0,242	Valid
	10	0,485	0,242	Valid
Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel} 5% df = (N - 2)	Kriteria
Stres Kerja (X ₂)	1	0,380	0,242	Valid
	2	0,339	0,242	Valid
	3	0,305	0,242	Valid
	4	0,461	0,242	Valid
	5	0,294	0,242	Valid
	6	0,440	0,242	Valid
	7	0,490	0,242	Valid
	8	0,310	0,242	Valid
	9	0,303	0,242	Valid
	10	0,347	0,242	Valid
	11	0,321	0,242	Valid
	12	0,321	0,242	Valid
Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel} 5% df = (N - 2)	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,427	0,242	Valid
	2	0,417	0,242	Valid
	3	0,414	0,242	Valid
	4	0,345	0,242	Valid
	5	0,529	0,242	Valid
	6	0,421	0,242	Valid
	7	0,310	0,242	Valid
	8	0,460	0,242	Valid
	9	0,381	0,242	Valid
	10	0,631	0,242	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁) stres kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y), di peroleh hasil bahwa valid untuk semua item pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0.895	> 0,60	Reliabel
2.	Stres Kerja (X ₂)	0.311		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.309		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel lingkungan kerja fisik (X₁) stres kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel atau konsisten untuk di gunakan dalam penelitian di karnakan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,468	5,691		2,015	,048
	Lingkungan Kerja Fisik	,279	,120	,256	2,322	,023
	Stres Kerja	,369	,099	,411	3,729	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

a. Nilai konstanta sebesar 11,468 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan stres kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada angka 11,468.

- b. Diperoleh nilai lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,279 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja fisik, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,279 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- c. Dari data di atas diperoleh nilai stres kerja (X_2) sebesar 0,369 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stres kerja maka nilai partisipasi variabel stres kerja bertambah sebesar 0,369 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,537 ^a	,289	,266	2,306	,289	12,793	2	63	,000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,537. Nilai tersebut berada pada interval 0,400–0,599, sehingga dapat dikategorikan memiliki tingkat hubungan sedang. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel independen secara bersama-sama dengan kinerja karyawan berada pada arah yang positif, sehingga peningkatan kondisi lingkungan kerja fisik dan pengelolaan stres kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,289	,266	2,306

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,289 atau sebesar 28,9% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 28,9% sisanya 71,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,386	4,950		4,926	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,396	,127	,363	3,118	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,118 > 1,998 dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0.003 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.003 < 0.05, artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,465	4,685		4,155	,000
	Stres Kerja	,429	,099	,477	4,347	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4,347 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel stres kerja (X₂) sebesar 0.0000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel stres kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,047	2	68,023	12,793	,000 ^b
	Residual	334,984	63	5,317		
	Total	471,030	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $12,793 > 3,14$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,118 yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,998, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang tersedia bagi karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, mengurangi gangguan selama proses kerja, serta membantu karyawan mempertahankan konsentrasi dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Dengan demikian, kondisi fisik tempat kerja bukan hanya menjadi fasilitas pendukung, tetapi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pencapaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Bahmid dan Purnama (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh Juliyanti dan Jazuli (2025) serta Sustikasari dan Baskoro (2024), yang menunjukkan pentingnya lingkungan kerja fisik dalam mendukung kinerja karyawan. Secara lebih spesifik, Panggabean et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kondisi fisik lingkungan kerja yang memadai dapat menjadi faktor pendukung dalam pencapaian kinerja. Dalam penelitian pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat, temuan tersebut mengindikasikan bahwa upaya perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas pekerjaan perlu dipertahankan serta ditingkatkan. Perbaikan pada aspek lingkungan kerja fisik secara berkelanjutan dapat menjadi salah satu strategi perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan menunjang pencapaian kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat. Nilai t_{hitung} sebesar 4,347 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Arah

koefisien yang positif menunjukkan bahwa dalam kondisi penelitian ini, stres kerja yang dialami karyawan justru berkaitan dengan peningkatan kinerja. Temuan tersebut dapat dimaknai bahwa tekanan pekerjaan pada tingkat tertentu dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan perhatian, kecepatan penyelesaian tugas, rasa tanggung jawab, dan pencapaian target. Namun demikian, hasil positif tersebut tidak dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres selalu semakin baik kinerja, karena stres yang berlebihan tetap berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Temuan penelitian ini memperoleh dukungan dari Panggabean et al. (2021) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Irmaniyah et al. (2022) juga menempatkan stres kerja sebagai salah satu variabel yang diuji bersama lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Di sisi lain, hasil penelitian ini berbeda dengan Suryanti et al. (2024) sebagaimana dirujuk dalam penelitian, yang menunjukkan arah pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja. Perbedaan arah tersebut dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan, tuntutan tugas, tingkat tekanan, budaya organisasi, dan kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja tidak selalu sama pada setiap organisasi. Oleh karena itu, temuan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat lebih tepat dipahami bahwa stres kerja dalam kondisi yang diamati masih berada pada tingkat yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan responsif dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 12,793 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,14 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi juga dipengaruhi oleh kombinasi kondisi lingkungan kerja dan tekanan pekerjaan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat memberikan kondisi yang lebih nyaman untuk bekerja, sedangkan stres kerja pada tingkat tertentu dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan fokus dan pencapaian pekerjaan. Interaksi kedua faktor tersebut menjadi bagian penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Irmaniyah et al. (2022) yang meneliti stres kerja dan lingkungan kerja fisik bersama-sama dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan Panggabean et al. (2021) juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara simultan bersama variabel lingkungan kerja nonfisik berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian bahwa pengelolaan lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara bersamaan penting diperhatikan oleh perusahaan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,289 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja mampu menjelaskan 28,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 71,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja fisik dan pengelolaan stres kerja, tetapi juga perlu mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan faktor organisasi lainnya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,118 dan signifikansi 0,003. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,347 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 12,793 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,289 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja mampu menjelaskan 28,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 71,1% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, PT. Duapilar Possumur Teknologi Jakarta Barat disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik melalui penyediaan fasilitas yang memadai, kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta kondisi kerja yang mendukung produktivitas. Meskipun stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, perusahaan perlu menjaga tingkat tekanan kerja agar tetap proporsional dan tidak berkembang menjadi stres yang berlebihan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti,

seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja, mengingat masih terdapat 71,1% variasi kinerja karyawan yang belum dapat dijelaskan oleh model penelitian.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *NIAGAWAN*, 12(3). <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50009>
- Dewi, M. N., & Mawarny, E. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang PT Nur Sport Tangerang Selatan. *Jurnal Sinergi Manajemen*. <https://doi.org/10.70285/tteedz37>
- Firmansyah, V. C. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap beban kerja fisik pada operator pesawat angkat di perusahaan jasa petikemas. *Journal of Safety, Health, and Environmental Engineering*, 1(1). <https://doi.org/10.35991/jshee.v1i1.31>
- Hendrayanti, S. (2024). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(2). <https://doi.org/10.31942/akses.v19i2.12380>
- Juliyanti, L., & Jazuli, M. (2025). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Depok. *Jurnal Sinergi Manajemen*. <https://doi.org/10.70285/j01pbr30>
- Khotimah, K., & Rochayata, K. S. B. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Dwi Putra Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(9). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i9.16218>
- Manuel, R. M. (2026). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi marketing PT. Naturindo Surya Niaga. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 8(1). <https://doi.org/10.46229/bee.v8i1.1118>
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1109>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Septyani, P. (2021). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja individu (studi pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2). <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.626>
- Siahaan, J. (2021). Analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. KK. Sistemik (Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik), 9(1). <https://doi.org/10.53580/sistemik.v9i01.51>
- Simarmata, S., & Wasiman, W. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.850>
- Halimah, P. (2026). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok. *Economic Management Business Research Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.57235/ember.v2i1.7289>
- Irmaniyah, I., Sukarsih, S., & Aginta, W. (2022). Pengaruh kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDL Tuntungan. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*, 2(2). <https://doi.org/10.54123/bonanza.v2i2.190>
- Kertiriasih, N. N. R., & Sariyani, N. L. P. (2023). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *JURNAL SeMaRaK*, 6(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v6i2.32270>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(4). <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.21143>

- Maharani, R. P., & Yanuar, Y. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1). <https://doi.org/10.24912/jmbkv9i1.33843>
- Nurparida, S., & Ihsan, A. M. N. (2026). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada ritel busana di kawasan Alun-Alun Singaparna. *eCo-Fin*, 8(2). <https://doi.org/10.32877/ef.v8i2.3846>
- Panggabean, D., Rangguti, D. A., Damanik, H., Ginting, R. B. S., & Angelia, E. B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(3). <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.15867>
- Raflyawan, R. I., & Rostiana, R. (2025). Keterikatan kerja sebagai mediator dalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(3). <https://doi.org/10.24912/jmbkv9i3.34351>
- Riskarini, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ZAF International. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*. <https://doi.org/10.65179/jimp.2025.8494>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Sustikasari, A. P., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(4). <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4898>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>