

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular Cileungsi Bogor

Selvia Senada ^{1*}, Indra Januar Rukmana ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received (11-12-2024) Revised (10-01-2025) Accepted (10-02-2025)	<i>The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work stress on employee performance at PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Modular Division Cileungsi - Bogor. The method used is quantitative method with associative approach. The results showed that: (1) partially that the work environment has a positive effect on employee performance, this is evidenced by the regression test with the regression equation value $Y = 9.503 + 0.845 X_1$, it can be concluded that the constant value is 9.503. Partial hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($8.732 > 1.671$) and a significant level smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). (2) partially that work stress has a positive effect on employee performance, this is evidenced by the regression test with the value of the regression equation $Y = 19.143 + 0.601 X_2$, then a constant value of 19.143 can be deduced. Partial hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.615 > 1.671$) and a significant level smaller than 0.05 ($0.011 < 0.05$). (3) simultaneously there is a significant positive influence between the work environment and work stress on employee performance at PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Modular Division Cileungsi - Bogor, this is evidenced by the results of the regression equation $Y = 4.566 + 0.750 X_1 + 0.249 X_2$. Simultaneous hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ ($62.444 > 3.159$) and a significant level smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The coefficient of determination is 68.7% with a correlation value of 0.829.</i>
Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance	
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular Cileungsi – Bogor. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dari uji regresi dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,503 + 0,845 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 9,503. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,732 > 1,671$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). (2) secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh positif kinerja terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dari uji regresi dengan nilai persamaan regresi $Y = 19,143 + 0,601 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta 19,143. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,615 > 1,671$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). (3) secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular Cileungsi – Bogor, hal tersebut dibuktikan dari hasil persamaan regresi $Y = 4,566 + 0,750 X_1 + 0,249 X_2$. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,444 > 3,159$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 68,7% dengan nilai korelasi 0,829.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail: selviasenada50@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya adalah elemen penting yang memberikan dorongan dan kekuatan bagi organisasi dalam mencapai visi dan misi mereka. Untuk mencapai tujuan, perusahaan perlu mengelola dan mensinergikan berbagai sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya utama yang sangat krusial adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas SDM berpengaruh besar terhadap hasil yang dicapai oleh perusahaan. Ketika terdapat cukup banyak tenaga kerja yang berkualitas, mereka dapat memberikan hasil optimal bagi organisasi. SDM memegang peranan sentral dalam organisasi karena bertanggung jawab atas pengendalian dan pelaksanaan kegiatan yang ada. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam perusahaan untuk mengelola unsur manusia secara optimal, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dalam sebuah organisasi, manusia memiliki peran vital dalam meningkatkan kemajuan dan keberhasilan, yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja individu yang telah melaksanakan tugas yang diberikan dengan mencapai target yang ditentukan.

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Salah satunya adalah lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai tempat di mana kegiatan sehari-hari berlangsung. Selain itu, stres kerja yang dirasakan oleh karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Stres dapat muncul dari tekanan yang diterima karyawan dari rekan kerja atau kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang dapat memicu ketegangan emosional dan memengaruhi pola pikir seseorang. Menurut berbagai literatur, lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melaksanakan pekerjaan mereka sehari-hari. Stres kerja, di sisi lain, merujuk pada tekanan yang dialami karyawan yang berpotensi memengaruhi kinerja. Kinerja karyawan itu sendiri sangat berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi terhadap ekonomi.

Berdasarkan penelitian pendahuluan mengenai lingkungan kerja dan stres kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular Cileungsi, Bogor. Perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi dan menawarkan produk modular yang inovatif dan berkualitas tinggi. Dengan lokasi di Kawasan Industri Kembang Kuning, perusahaan ini sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan meminimalkan stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Observasi terhadap lingkungan kerja di PT Wijaya Karya menunjukkan beberapa masalah yang perlu ditangani. Fasilitas yang ada tidak mendukung optimalisasi hasil kerja. Ketersediaan fasilitas penunjang seperti peralatan kantor dan kondisi lingkungan yang baik sangat penting untuk kelancaran operasional. Jika fasilitas tidak memadai, kinerja karyawan akan terpengaruh, dan ini dapat berdampak pada kesehatan serta keselamatan mereka. Banyak keluhan yang masuk ke bagian Human Capital menunjukkan adanya ketidaknyamanan di kalangan karyawan. Kerap kali, SOP dalam hubungan kerja antar karyawan tidak diikuti dengan baik, dan komunikasi antar rekan kerja menjadi kendala.

Untuk mengetahui tingkat stres kerja di perusahaan ini, peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan adanya stres kerja. Sebanyak 56,7% responden setuju bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi, yang mencerminkan adanya tekanan dalam lingkungan kerja. Semua pekerjaan dikelompokkan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, namun masih banyak karyawan yang merasa cepat lelah saat bekerja. Alur perintah dalam struktur organisasi juga sering tumpang tindih, menambah ketidaknyamanan dalam pekerjaan.

Terkait dengan data kinerja karyawan pada periode 2019 hingga 2023, terlihat bahwa kinerja belum memuaskan. Target produksi yang tidak tercapai dapat menandakan adanya masalah dalam manajemen sumber daya, baik bahan baku maupun tenaga kerja. Hal ini menyebabkan penggunaan sumber daya yang tidak efisien dan meningkatkan risiko kesalahan. Pencapaian produksi terbesar tercatat pada tahun 2022 dengan 88%, namun menurun drastis pada tahun 2023 menjadi 16%. Penurunan ini menunjukkan perlunya perhatian serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Melihat riset sebelumnya, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenyamanan dalam bekerja sangat ditentukan oleh kondisi sekitar. Sementara itu, penelitian mengenai stres kerja menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sementara yang lain menunjukkan pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan kompleksitas hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Dari penelitian di PT Wijaya Karya, ditemukan bahwa fasilitas yang kurang memadai, serta penerangan yang tidak optimal, berkontribusi pada ketidaknyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, terutama dalam hubungan antar rekan kerja, dapat menimbulkan stres. Karyawan sering merasa bekerja di bawah tekanan, terutama ketika mereka harus menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas. Stres ini dapat berdampak negatif pada kesehatan psikologis dan fisik karyawan, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja mereka.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

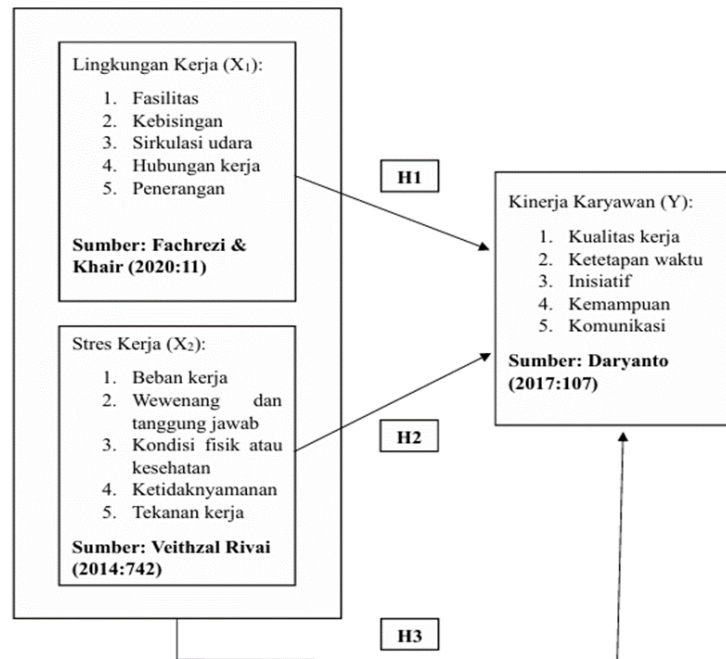
Menurut Anorogo dan Widiyanti (2018:44) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”. Sedarmayati dan Rahmawanti (2014:3), memaknai “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:195) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Menurut (Sedarmayanti 2015:19) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut (Sedarmayanti 2015:21) “lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal”.

Stres Kerja

Menurut Prabu (2016:93) “stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya”. Menurut Gibson dkk (2018:339), menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi di setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang”. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Menurut Mangkunegara (2017:157) “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Menurut Fahmi (2016:214) “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Kamsir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah buah hasil secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dari menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2017:3) “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”. Menurut Hasibuan Malayu S.P. (2018:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, karena teknis analisis yang dipakai berupa teknik statistik dan data penelitian berupa angka-angka dengan pendekatan deskriptif untuk mendeskripsikan objek dan hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2019:17) "metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan". Menurut Sugiyono (2019:65) "penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Dari variabel tersebut dicari seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini variabel *independen* (X) adalah lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular Cileungsi – Bogor yang berlokasi di Kawasan Industri Kembang Kuning, Jalan Raya Narogong KM 26.5 – Cileungsi, Bogor, Indonesia. Dalam penelitian ini seluruh karyawan menjadi responden. Jumlah sampel 60 responden dari 60 jumlah karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket), dengan membagikan kuesioner tersebut kepada karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular di Cileungsi – Bogor (responden) untuk diisi sesuai dengan fakta yang ada/ dirasakan.

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisis dilakukan dengan melakukan uji statistik terhadap data yang di kumpulkan, dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Special Package For Social Sciences*) for windows. Jumlah variabel *independen* yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematika yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Stres Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9,503	2,944		3,228
	LINGKUNGAN KERJA	,845	,082	,806	10,356
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1, maka dapat diperoleh regresi $Y = 9,503 + 0,845 X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 9,503 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) tidak ada perubahan, maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,503. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,845 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stress kerja (X_2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja (X_1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,845 poin.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,143	4,458		4,294	,000
	STRES KERJA	,601	,131	,517	4,602	,000

a. Dependent Variable: KINERIA KARYAWAN

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.15, maka dapat diperoleh regresi $Y = 19,143 + 0,601 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 19,143 dapat diartikan bahwa jika variabel stres kerja (X_2) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,143. Nilai koefisien stres kerja (X_2) 0,601 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel stres kerja (X_2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,601 poin.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Table 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda						
		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,566	3,382		1,350	,182
	LINGKUNGAN KERJA	,750	,086	,715	8,732	,000
	STRES KERJA	,249	,095	,214	2,615	,011
a. Dependent Variable: KINERIA KARYAWAN						

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel 3 pada bagian *Unstandardized Coefficients*, maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut: $Y = 4,556 + 0,750 X_1 + 0,249 X_2$

Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Dengan tetapnya nilai konstanta a pada 4,556, dapat disimpulkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) tetap atau tidaknya mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 4,556 poin.
- Dengan koefisien sebesar 0,750, dapat disimpulkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,750 poin.
- Dengan koefisien sebesar 0,249, dapat disimpulkan bahwa ketika stres kerja (X_2) mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,249 poin.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,676	5,11723
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel 4, disimpulkan bahwa kombinasi variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 68,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Sebanyak 31,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dipelajari dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,649	,643	5,36859
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,806. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “Sangat Kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0,80 – 1,00.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,255	7,75606
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,517. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “Sedang” dikarenakan berada pada nilai interval 0,40 – 0,599.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,566	3,382		,182
	LINGKUNGAN KERJA	,750	,086	,715	,000
	STRES KERJA	,249	,095	,214	,011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel 7 disimpulkan bahwa angka t hitung untuk lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) telah tercatat sebagai berikut:

- Dampak yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) telah terbukti dengan nilai yang signifikan sebesar $0,000 < \text{signifikan } 0,05$. Menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$, menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan dari stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan data diatas, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,732 dengan tingkat signifikan 0,000, sementara nilai t tabel yaitu 1,671. Dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel ($8,732 > 1,671$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat diartikan bahwa lingkungan kerja secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data diatas, variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,615 dengan tingkat signifikansi yang rendah yaitu 0,011, serta nilai t tabel sebesar 1,671. Karena nilai stres kerja lebih besar dari nilai t tabel ($2,615 > 1,671$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), kesimpulannya tetap sama bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3270,332	2	1635,166	62,444	,000 ^b
	Residual	1492,602	57	26,186		
	Total	4762,933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 8 dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai F hitung sebesar 62,444 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($62,444 > 3,159$) dan nilai signifikansi lebih redah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel *independen*, yakni lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular Cileungsi – Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $>$ t tabel ($8,732 > 1,671$) dan diperkuat dengan nilai tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular Cileungsi – Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $>$ t tabel ($2,615 > 1,671$) dan diperkuat dengan nilai tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, stres kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung $>$ t tabel ($62,444 > 3,159$) dan nilai signifikansi lebih redah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis ini menunjukkan bahwa *R Square*, yang mengevaluasi tingkat koefisien determinasi adalah 68,7%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 68,7% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara itu, 31,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam kajian ini.

5. PENUTUP

Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) terhadap PT WIKA Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($8,732 > 1,671$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menjelaskan bahwa jika karyawan berada dilingkungan kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Stres kerja (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) terhadap PT WIKA Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel

(2,615 > 1,671) dan tingkat signifikan ($0,011 < 0,05$). Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT WIKA Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 4,556 + 0,750 X_1 + 0,249 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,556 dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,750 satuan dan jika variabel stres kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,249 satuan. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,444 > 3,159$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, R. M., et al. (2014). Cost effective analysis of recall methods for cervical cancer screening in Selangor - results from a prospective randomized controlled trial. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention*, 15(13), 5143–5147. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25040965>.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anorogo & Widiyanti. (2018). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwari, M. R., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Branch Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Aprianto Iwan, Dkk. (2019). *Manajemen Peserta Didik*. Jawa Tengah : Lakeisha.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 109.
- Budianto, & Amelia. (2015). Pengaruh lingkungan kerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk. SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Universitas Pamulang*.
- Dirga, I. W., & Arfah, A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 192–206. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.140>.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABET.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Gani, Irawan, dan Siti Amalia. (2015). *Alat Analisis Data - Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Edisi 1, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ganyang, Dr. Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, Y. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kamsir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- P Siagian. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*, Ed.1, Cet. 27 Jakarta: Bumi Aksara.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). *International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing*.
- Sedarmayanti, Rahmawanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Silaen, S., & Heriyanto, Y. (2013). *Pengantar Statistik Sosial*. Jakarta: In Media.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta, Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.