

The Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance CV. Mulya Steel, Tasikmalaya City

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya

Rahmi Damayanti¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾; Titin Patimah³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

Email: ¹⁾ rahmidamayanti013@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id;

ARTICLE HISTORY

Received [14 Agustus 2023]

Revised [13 September 2023]

Accepted [16 September 2023]

KEYWORDS

Work Environment, Work Stress, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan data di peroleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan dari CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya. Selanjutnya, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

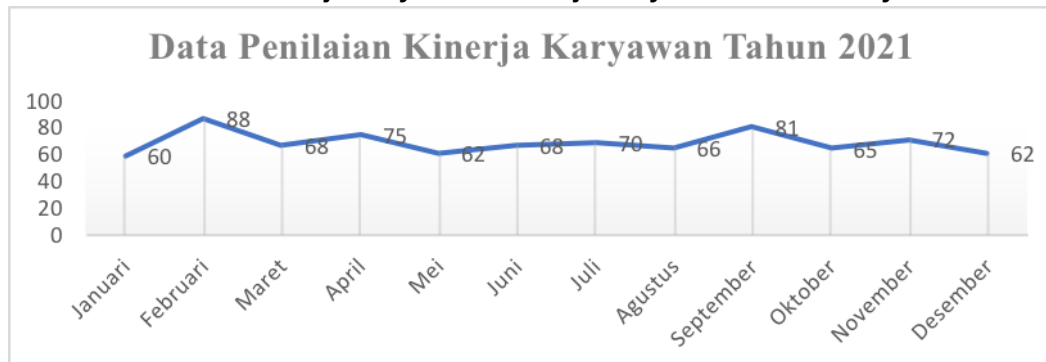
This study aims to determine the effect of the work environment, work stress simultaneously and partially on the performance of employees at CV. Steel Mulya City of Tasikmalaya. The research method used was quantitative and the data were obtained directly from the results of distributing questionnaires to 40 respondents who were employees of CV. Steel Mulya City of Tasikmalaya. Data analysis techniques used statistical techniques such as validity and reliability tests for questionnaires and multiple regression analysis with F-test and t-test for proving the hypothesis. The results showed that simultaneously work environment and work stress have a significant effect on employee performance at CV. Steel Mulya City of Tasikmalaya. Furthermore, the work environment partially has a significant effect on employee performance at CV. Baja Mulya Tasikmalaya City, while work stress has a significant effect on employee performance at CV. Steel Mulya City of Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya yang sudah berkontribusi pada perusahaan agar mencapai suatu kinerja yang baik bagi perusahaan. Setiap karyawan diperlukan suatu yang menjunjung tercapainya kinerja yang baik yaitu rasa kepuasan kerja dari setiap karyawannya. Setiap kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kelangsungan organisasi pada perusahaan.

Berikut adalah grafik data penilaian kinerja karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya pada tahun 2021:

Gambar 1. Grafik Penilaian Kinerja Karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya Tahun 2021



Sumber : CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya, 2021.

Berdasarkan data pencapaian Kinerja Karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya selama satu tahun di tahun 2021. Penilaian kinerja karyawan CV. Baja Mulya setiap bulannya mengalami fluktuasi dan tidak menentu. Diketahui bahwa pencapaian Kinerja Karyawan pada Bulan Januari 60, Bulan Februari mengalami kenaikan menjadi 88, kemudian pada Bulan Maret mengalami penurunan kembali 68, Bulan April mengalami kenaikan menjadi 75, Bulan Mei mengalami penurunan menjadi 62, kemudian pada bulan Juni mengalami kenaikan 68, Bulan Juli mengalami kenaikan menjadi 70, pada Bulan Agustus mengalami penurunan 66, pada Bulan September terjadi kenaikan sebesar 81, pada Bulan Oktober mengalami penurunan kembali menjadi 65, Bulan November mengalami kenaikan 72, kemudian pada Bulan Desember mengalami penurunan 62.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Faktor lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Nitisemito dan Nuraini, 2018).

Dengan populasi sebanyak itu perusahaan tidak terlepas dari masalah – masalah yang timbul di dalam perusahaan tersebut, diantaranya adalah masalah ketidaknyamanan dalam bekerja yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan dalam ruang lingkup kerja yang disebabkan oleh banyak faktor seperti tekanan pekerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di CV. Baja Mulya mengenai stres kerja, menunjukkan bahwa karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan yang dialami karyawan, yang menimbulkan terjadinya konflik dari berbagai pihak. Hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya rasa semangat dari para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan akan menghambat pekerjaan yang sudah merupakan tanggung jawab karyawan tersebut.

Hal ini merupakan bukan hal yang baik bagi perusahaan karena terdapatnya penurunan Kinerja Karyawan di CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya. Dengan kategori penilaian berupa kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya. Secara kuantitas dari hasil wawancara dengan Bapa Yudi Wahyudi sebagai pengelola dari CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya, mengatakan bahwa karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dimana hal ini akan berdampak pada penurunan performa produktifitasnya yang bisa membuat kerugian pada perusahaan jika terus menerus tidak teratasi. Rendahnya kinerja yang terjadi tersebut bisa disebabkan oleh adanya stres kerja seperti faktor dari individu itu sendiri, faktor lingkungan organisasi, dan faktor – faktor lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan permasalahan terdapat pada lingkungan kerja fisik dan non fisik dimana lingkungan kerja fisik dilihat dari kurangnya peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya (*safety helmet*/keamanan bekerja), kondisi lingkungan kerja (penerangan cahaya, suhu udara serta kebisingan yang ada di tempat kerja). Sedangkan yang menjadi masalah non fisik dilihat dari komunikasi antara pimpinan dan pegawai yang masih kurang. Kurang akrabnya pimpinan dan pegawai dikarenakan terdapat beberapa pegawai kurang disiplin pada jam masuk bekerja sering tidak tepat waktu.

TEORI PENELITIAN

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Stres Kerja

Menurut King dalam Asih, et al., (2018:2) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Kusjono & Ratnasari (2019) Kinerja Karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Karyawan CV. Baja Mulya, Jl. Raya Ahmad Yani, Kota. Lengongsari, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46112. Populasi dari penelitian ini ditunjukan kepada karyawan CV. Baja Mulya mengenai kinerja karyawan selama 1 tahun dari Januari-Desember 2021. Sampel yang digunakan adalah teknik *Non-probability Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang.

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Kuesioner dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas sehingga diketahui valid atau tidaknya pernyataan dari setiap kuesioner (Arikunto, 2014). Uji validitas ini menggunakan *software* SPSS versi 25. Adapun hasil Uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,712	0,312	Valid
2	0,717	0,312	Valid
3	0,682	0,312	Valid
4	0,700	0,312	Valid
5	0,630	0,312	Valid
6	0,669	0,312	Valid
7	0,553	0,312	Valid
8	0,743	0,312	Valid
9	0,708	0,312	Valid
10	0,713	0,312	Valid
11	0,664	0,312	Valid
12	0,782	0,312	Valid
13	0,641	0,312	Valid
14	0,787	0,312	Valid
15	0,675	0,312	Valid
16	0,713	0,312	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2023.

Uji validitas lingkungan kerja diperoleh dengan perbandingan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dimana $r \text{ tabel}$ diperoleh sebesar 0,312. Maka hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,887	0,312	Valid
2	0,886	0,312	Valid
3	0,462	0,312	Valid
4	0,485	0,312	Valid
5	0,680	0,312	Valid
6	0,887	0,312	Valid
7	0,403	0,312	Valid
8	0,498	0,312	Valid
9	0,531	0,312	Valid
10	0,886	0,312	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Uji validitas stres kerja diperoleh dengan perbandingan r hitung > r tabel, dimana r tabel diperoleh sebesar 0,312. Maka hasil uji validitas variabel stres kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,714	0,312	Valid
2	0,662	0,312	Valid
3	0,525	0,312	Valid
4	0,538	0,312	Valid
5	0,653	0,312	Valid
6	0,730	0,312	Valid
7	0,653	0,312	Valid
8	0,743	0,312	Valid
9	0,472	0,312	Valid
10	0,738	0,312	Valid
11	0,469	0,312	Valid
12	0,714	0,312	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2023.

Uji validitas kinerja karyawan diperoleh dengan perbandingan r hitung > r tabel, dimana r tabel sebesar 0,312. Maka hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dari setiap variabel penelitian (Yusuf, 2017). Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabel
Lingkungan kerja (X_1)	0,762	Reliabel
Stres kerja (X_2)	0,762	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,753	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel lingkungan kerja X_1 , stres kerja X_2 , dan kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* > 0,70, maka dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, hasil uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai apakah sebaran data dapat berdistribusi normal atau tidak (Yusuf, 2017), dapat dilihat pada Tabel 5. sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80321890
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.060
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 5. tersebut dapat dilihat nilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar $0,168 > 0,05$ sehingga uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, adapun hasil uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel (Ghozali, 2018), dapat dilihat pada Tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations				Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.692	3.306		10.190	.000					
	Lingkungan Kerja (X1)	.202	.086	.370	2.341	.025	-.033	.359	.307	.689	1.450
	Stres Kerja (X2)	-.662	.144	-.724	-4.581	.000	-.518	-.602	-.601	.689	1.450

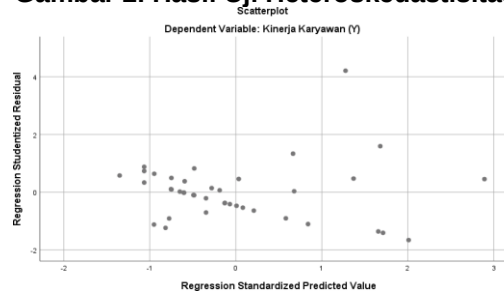
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukan bahwa lingkungan kerja ($1,450 < 10$) dan stres kerja ($1,450 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018), dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui dari Gambar *Scatterplot* bahwa terdapat pola titik-titik menyebar sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Lingkungan Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.587**	.080
		Sig. (2-tailed)		.000	.623
		N	40	40	40
	Stres Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.587**	1.000	.175
		Sig. (2-tailed)	.000		.281
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.080	.175	1.000
		Sig. (2-tailed)	.623	.281	
		N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji *rank spearman's rho* dapat dilihat bahwa sig (*2-tailed*) lingkungan kerja sebesar $0,623 > 0,05$ dan sig (*2-tailed*) stres kerja sebesar $0,281 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25, Uji Autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya maka dapat digunakan nilai *Durbin Watson* dimana angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi (Sujarweni, 2015), dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson*. Pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	
1	.602 ^a	.363	.328	3.90519	.363	10.525	2	37	1.971

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari *output* SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 1,971 nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25, hasil dari analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017) maka dapat dilihat dari tabel *Coefficients* Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	33.692	3.306		10.190	.000					
	Lingkungan Kerja (X1)	.202	.086	.370	2.341	.025	-.033	.359	.307	.689	1.450
	Stres Kerja (X2)	-.662	.144	-.724	-4.581	.000	-.518	-.602	-.601	.689	1.450

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 33,692 + 0,202X_1 - 0,662X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 33,629 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel lingkungan kerja dan stres kerja, maka kinerja karyawan 33,629.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,202 artinya setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,202 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,202 satuan.
- Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,662 artinya setiap penurunan 1 satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,662 satuan. Sebaliknya setiap kenaikan 1 satuan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,662 satuan.

Pengaruh antar variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel 10. sebagai berikut:

Tabel 10. Model Summary

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	
1	.602 ^a	.363	.328	3.90519	.363	10.525	2	37	1.971

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,602. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi sebagai teknik korelasi untuk membuktikan hipotesis hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Jadi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan kuat.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,363 atau 36,3% artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan sebesar 36,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 63,7% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	320.888	2	160.444	10.523
	Residual	564.114	37	15.246	
	Total	885.003	39		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan lingkungan kerja dan menurunkan stres kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan lingkungan kerja dan meningkatkan stres kerja secara bersama-sama, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Brenda U.C, et al., (2022) bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara serempak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Leonardo & Ida (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sukma Yulianti & Lie Liana (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 12 secara parsial (Sugiyono, 2016), sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.692	3.306		10.190	.000					
	Lingkungan Kerja (X1)	.202	.086	.370	2.341	.025	-.033	.359	.307	.689	1.450
	Stres Kerja (X2)	-.662	.144	-.724	-4.581	.000	-.518	-.602	-.601	.689	1.450

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan 0,359 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah $12,88\% [K_d = (0,359)^2 \times 100\%]$.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. hasil perhitungan Lingkungan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,025 < sig. 0.05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan indikator dari lingkungan kerja karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan indikator dari lingkungan kerja karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang sudah dapat memenuhi harapan karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Hal ini didukung oleh penelitian Adha, *et al* (2018) bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Menurut Darmadi (2020) bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Dan menurut Hendy Leonardo (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawannya.

Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Letter Coffe

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficienta* Tabel 13. secara parsial (Sugiyono, 2016), sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.692	3.306		10.190	.000					
	Lingkungan Kerja (X1)	.202	.086	.370	2.341	.025	-.033	.359	.307	.689	1.450
	Stres Kerja (X2)	-.662	.144	-.724	-4.581	.000	-.518	-.602	-.601	.689	1.450

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar -0,602 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat, menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan kedua variabel berbanding terbalik. Semakin tinggi variabel independen akan diikuti dengan semakin rendah variabel dependen dan sebaliknya. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai negatif yang mengandung arti bahwa stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 36,24% [$K_d = (-0,602)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Hasil perhitungan stres kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0.005$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara parsial stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan menurunkan stres kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila stres kerja meningkat di perusahaan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Massie (2018), dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian Kuong (2016), menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sukma Yulianti (2022), dengan hasil pengaruh stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Lingkungan Kerja dari karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya memiliki kriteria baik pada indikator skor tertinggi yaitu kelancaran komunikasi dan skor terendah pada indikator penggunaan warna. Gambaran Stres Kerja dari Karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya memiliki kriteria baik pada indikator skor tertinggi tuntutan peran dan skor terendah pada indikator tuntutan antar pribadi. Dan gambaran Kinerja Karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya Memiliki kriteria baik pada indikator skor tertinggi yaitu pada kerjasama antar karyawan dan skor terendah pada indikator kuantitas kerja (Jumlah).
2. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya.
4. Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya. Maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah dari variabel Lingkungan Kerja pada indikator penggunaan warna dimana perusahaan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya harus merubah cat dinding supaya terlihat lebih rapih sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan skor terendah dari variabel Stres Kerja terdapat pada indikator tuntutan antar pribadi dimana perusahaan CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya harus lebih memperhatikan setiap karyawan satu dengan yang lainnya agar tidak terjadi stres kerja yang muncul dari karyawan itu sendiri.
3. Berdasarkan skor terendah dari variabel Kinerja Karyawan pada indikator kuantitas kerja (Jumlah) dimana hasil kerja karyawan harus sesuai dengan standar perusahaan sehingga CV. Baja Mulya Kota Tasikmalaya harus lebih memperhatikan karyawan dan memberi arahan dalam pekerjaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan sehingga sesuai dengan standar perusahaan.
4. Saran bagi perusahaan melalui penelitian ini diharapkan meningkatkan lingkungan kerja seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan dukungan serta tidak memberikan beban atau waktu kerja yang berlebihan
5. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan membuat penelitian lebih baik. Dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguirre, Daniela Bermudez. 2021. *Ultrasound: Advances in Food Processing and Preservation*. Academic Press. UK.
- Adha, R. N., Nurul Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan, 4(2).
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 1*. Pekanbaru: Zanafra.
- Arifin, N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Kasus*. Jepara: Unisnu Press.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asih, G. Y et al. 2018. *Stres Kerja*. Semarang: Universitas Semarang.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Brenda U. C. et al. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon*. Jurnal EMBA Vol.10 No. 1. Hal. 963-972. Januari 2022. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38527/35145>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Budi, Cahyadi. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)*. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah. Vol. 3, No. 1. Hal. 28-39. Januari 2019. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/amwaluna/article/view/4141/2724>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Christina M, et al. 2020. *Stres Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Karya Anugrah*. Dimensi. Vol. 9, No. 1. Hal. 74-86 2020. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2325/1651>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247.
- Dwiyanti. 2019. *Faktor Penyebab Munculnya Stres Kerja*. Skripsi. Universitas Semarang. <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2016/F.131.16.0060/F.131.16.0060-05-BAB-II-20210304110553.pdf>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Effendy, et al. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Moderland Realty, Tbk)*. Jurnal Ilmiah Forkamma. Vol. 2, No. 2. Hal 49 – 61. Maret 2019. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (7th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg dalam Setiyana, V.Y. 2017. *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2.

- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kusjono & Ratnasari. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 2, No. 2. Hal 224 – 243. Januari 2019. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/2230/1824>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Leonardo Hendy Lukito, et al. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi. No. 45/Th. XXV/Okttober 2018. <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/329/311>, diakses pada 1 Maret 2023.
- Maifanda Nonik, et al. 2019. *Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam*. Journal Of Applied Managerial Accounting. Vol 3, No 1, March 2019, Page 88-102|ISSN: 2548-9917 <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>, diakses pada 1 Maret 2023.
- Maulana. 2019. *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja*. Business Management Analysis Journal. Vol 2, No 1 (2019). E-ISSN 2655-3813 <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/Bmaj/Article/View/3185/1642>, diakses pada 1 Maret 2023.
- Nitisemito dan Nuraini. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), Vol. 7, No. 6. 2018. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/13272>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Nusran, M., & Lantara, D. 2019. *Dunia Industri Perspektif, Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Pratama Yosef Ferry, et al. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Business Management Analysis Journal. Vol. 1 No. 1 oktober 2018. ISSN 2623-0690 <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/2686/1467>, diakses pada 1 Maret 2023
- Priyatno. 2017. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi
- Purba, Esti Yahati Br. 2019. *Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe*. Skripsi Thesis, Universitas Quality.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja*. JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara. Vol. 2, No.1. Hal 13 – 26. 2019. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Setiana, VY. 2017. *Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 1, No. 2. Hal 376 – 396. Agustus 2017. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/index>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualititafi, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- Sukanto dan Indryo. 2018. *Manajemen Produksi*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPFE,
- Susanti. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*. Skripsi thesis, Prodi Manajemen. April 2021. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/629>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wijono. 2015:146. *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*. Volume 1, Issue 1.april 2022
- Yanuari. 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Of Business And Entrepreneurship. Vol. 2, No 1. 2019. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara/article/view/6198/3968>, diakses pada 18 Januari 2023.
- Yulianti Sukma Ariasa, Liana Lie. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang*” Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan. Vol. 4 No. 7, 2022 E-ISSN: 2622-2205 : <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>, diakses pada 1 Maret 2023