

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIO FARMA BANDUNG**

***THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BIO FARMA BANDUNG***

Vasya Lufthi Zulfikar¹, Aditya Yudanegara²

Program Studi Pasca Sarjana, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama
E-mail: vasyalufthizulfikar@gmail.com¹, aditya.yudanegara@widyatama.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job stress and work environment on employee performance at PT Biofarma Bandung. The findings reveal that job stress is categorized as good, the work environment is considered good, and employee performance is also rated as good by the employees. Partially, job stress has a significant effect on employee performance. Similarly, the work environment also shows a significant partial influence on employee performance. Furthermore, job stress and work environment simultaneously have a significant impact on employee performance. These results indicate that both job stress and the work environment play an essential role in enhancing employee performance.

Keywords: Stress Job, Work Environment, Employee Performance, PT. Bio Farma.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biofarma Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berada pada kategori baik, lingkungan kerja tergolong baik, dan kinerja karyawan juga berada pada kategori baik menurut karyawan. Secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada lingkungan kerja yang secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres dan lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Bio Farma.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan keadaan yang semakin tidak pasti mengakibatkan organisasi atau perusahaan memerlukan strategi agar tetap unggul dari pesaingnya. Keberlangsungan hidup organisasi tidak hanya berkaitan dengan teknologi atau produk maupun jasa yang dihasilkan tetapi berkaitan juga dengan kemampuan manajemen dalam

mengelola sumber daya manusia. Salah satu strategi untuk menghadapi persaingan tersebut adalah strategi pengelolaan sumber daya manusia atau pengelolaan kinerja karyawan (Afifah, 2024). Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kesuksesan organisasi atau perusahaan (Ángeles López-Cabarcos dkk., 2022).

Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan karyawan, hal ini mengacu

pada penyelesaian beban kerja (Hariani dkk., 2021). Kinerja karyawan memiliki peranan vital dalam memajukan organisasi dan perusahaan (Darmawan, 2022). Mardikaningsih & Darmawan (2021) menambahkan, kinerja karyawan yang baik merupakan kunci utama untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan.

PT. Bio Farma (Persero) Bandung merupakan perusahaan farmasi tertua dan terbesar di Indonesia serta Asia Tenggara, berdiri sejak 6 Agustus 1890. Selama lebih dari 130 tahun, perusahaan ini berkontribusi dalam meningkatkan kualitas hidup melalui produk vaksin yang digunakan di lebih dari 130 negara. Meskipun dikenal inovatif dan responsif terhadap kebutuhan pasar, kinerja PT. Bio Farma menunjukkan penurunan dalam tiga tahun terakhir. Nilai kinerja perusahaan turun dari 91% (2021) menjadi 81,62% (2022) dan 56,18% (2023), sedangkan tingkat kesehatan perusahaan juga menurun dari 90,35% (2021) ke 70% (2022).

Berdasarkan penilaian Pefindo tahun 2023, Bio Farma tetap dikategorikan “sehat” dengan peringkat “idA(sa)” dan “idAA/Negatif”. Namun, penjualan netto terus menurun dari 2021 hingga 2023, diikuti turunnya produksi vaksin dan sera sebesar 56,54%. Pada tahun 2023, beban pokok penjualan mencapai Rp9,84 triliun, menurun 33,52% dari tahun sebelumnya. Perusahaan juga mencatat rugi usaha Rp1,32 triliun dan penurunan laba kotor sebesar 13,02% menjadi Rp5,38 triliun akibat turunnya kinerja penjualan.

Berdasarkan data – data yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan sedang dalam kondisi yang tidak baik. Hal ini dikarenakan perusahaan merugi di beberapa sektor, penurunan kinerja penjualan, turunnya produksi produk

vaksin dan sera. Kondisi ini diperburuk dengan dijadikannya PT. Bio Farma (Persero) sebagai perusahaan induk atau *holding* farmasi. Kinerja perusahaan tidak langsung menggambarkan bagaimana kinerja karyawannya. Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa indikator seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

Terjadi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target program tahunan. Pada 2020, dari 20 program hanya 15 yang terealisasi; tahun 2021 hanya 14; dan tahun 2022 kembali 15 program, sementara data 2023 tidak tersedia. Penurunan ini sejalan dengan turunnya kinerja perusahaan. Selain itu, data KPI menunjukkan persentase karyawan dengan nilai K100 menurun pada 2022, sedangkan nilai K80 dan K60 meningkat, menandakan penurunan kualitas kinerja karyawan yang memerlukan evaluasi lebih lanjut.

Menurut (Hasibuan, 2019), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari modal psikologis, kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi. Sementara untuk faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan kepada karyawan, kompensasi yang diterima, *culture* atau budaya perusahaan, lingkungan kerja, dukungan organisasi, fasilitas yang diberikan, pengembangan karier dan pelatihan, serta sistem manajemen yang ditentukan perusahaan.

Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan faktor yang dapat

mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja perusahaan. Sementara menurut Gibson dkk. (2012), stres kerja diartikan sebagai respons individu terhadap tekanan yang berasal dari lingkungan kerja. Berdasarkan kedua sumber tersebut stres kerja dapat diidentifikasi dengan tiga indikator utama, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Kondisi stres kerja karyawan PT. Bio Farma tersaji pada gambar 1.7. Gambar 1.7 berisi hasil pra kuesioner yang dilakukan terhadap 30 responden dengan menggunakan skala Likert dan berisi mengenai bagaimana kondisi stres kerja atau distribusi tingkat stres pada karyawan PT. Bio Farma.

Sebanyak 43% karyawan PT. Bio Farma (Persero) Bandung mengalami stres kerja tinggi dan 37% mengalami stres sedang, yang disebabkan oleh tenggat waktu ketat, tuntutan produksi, risiko kesalahan tinggi, serta tekanan untuk terus berinovasi di tengah persaingan global industri farmasi. Stres kerja yang tidak terkelola menurunkan produktivitas, kualitas kerja, dan dapat memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Selain stres, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sedangkan lingkungan yang buruk menurunkan efisiensi. Berdasarkan hasil pengukuran, aspek tata ruang menjadi faktor lingkungan kerja fisik paling penting, diikuti kebersihan, keamanan, pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebisingan. Lingkungan kerja yang ergonomis, bersih, dan aman terbukti meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Kejelasan peran dan tugas memperoleh skor tertinggi, diikuti oleh hubungan sosial, dukungan organisasi, kepemimpinan, keamanan psikologis, dan yang paling rendah adalah budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan produktif ketika mereka memahami tanggung jawab dan ekspektasi kerja secara jelas. Kejelasan peran mengurangi ambiguitas dan stres kerja serta meningkatkan kinerja individu (Robbins & Judge, 2018; Sedarmayanti, 2018).

Menurut penelitian Ahmed dkk. (2020) dengan judul penelitian *“Impact of Stres on Job Performance: An Empirical study of The Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan”*. Mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kinerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan konflik peran adalah alasan utama yang menyebabkan stres pada karyawan, dan stres ini mengurangi efisiensi mereka.

Lingkungan kerja, baik fisik seperti tata letak, pencahayaan, dan kebersihan, maupun non-fisik seperti hubungan sosial dan komunikasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kharisma (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan fokus karyawan.

Penelitian Ahmed dkk. (2020) di PT. Adira Finance menunjukkan bahwa secara simultan, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, hanya lingkungan kerja yang memberikan dampak positif dan signifikan, menunjukkan pentingnya kenyamanan fisik dan psikologis di tempat kerja, seperti hubungan baik antar rekan dan dukungan dari atasan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah di paparkan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT. Bio Farma Bandung”.

METODE

Objek Penelitian

Objek di dalam penelitian ini adalah Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Adapun ruang subjek penelitian adalah karyawan perusahaan. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Bio Farma Bandung yang berlokasi Bandung, Indonesia. Waktu penelitian di lakukan mulai pada bulan Mei 2024.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan sejumlah variabel untuk kemudian memeriksa dan menentukan bagaimana variabel-variabel tersebut berhubungan satu sama lain (Neuman & Kreuger, 2003). Dalam penelitian ini, jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk faktor-faktor yang berkaitan dengan stres kerja dan faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, harus dibandingkan satu sama lain dan dipengaruhi melalui mediasi langsung dan tidak langsung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2018) bahwa verifikatif berarti upaya pembuktian dalam penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif melalui penghitungan statistika berdasarkan data empiris untuk mengetahui besar penelitian. Sementara deskriptif berarti upaya penelitian untuk mendeskripsikan atau menguraikan

rumusan masalah yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) mendefinisikan bahwa populasi sebagai wilayah *general* PT Bio Farma Bandung yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bio Farma Bandung yang berjumlah 1.292 orang.

Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Sebutan dari suatu sampel biasanya mengikuti teknik dari pada sampling yang digunakan. Sugiyono & Lestari (2021) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang ada, akan ditentukan sampel dengan teknik pengambilan sampel yang dikemukakan oleh Slovin dalam Abay & Haryanto (2021) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Toleransi presisi (5%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{1292}{1 + (1292 \times 0,05^2)} \\ &= \frac{1292}{1 + (1292 \times 0,0025)} \\ &= \frac{1292}{1 + 3,23} = \frac{1292}{4,23} \\ &\approx 305 \end{aligned}$$

Sehingga jumlah sampelnya sebanyak 305 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product*

Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r_{kritis} sebesar 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan 1	0,464	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,440	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,315	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,609	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,626	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,424	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,434	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,411	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,455	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,537	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,647	0,3	Valid
Pernyataan 12	0,569	0,3	Valid
Pernyataan 13	0,557	0,3	Valid
Pernyataan 14	0,417	0,3	Valid
Pernyataan 15	0,621	0,3	Valid
Pernyataan 16	0,667	0,3	Valid
Pernyataan 17	0,565	0,3	Valid
Pernyataan 18	0,486	0,3	Valid
Pernyataan 19	0,669	0,3	Valid
Pernyataan 20	0,630	0,3	Valid
Pernyataan 21	0,555	0,3	Valid
Pernyataan 22	0,575	0,3	Valid
Pernyataan 23	0,605	0,3	Valid
Pernyataan 24	0,488	0,3	Valid
Pernyataan 25	0,322	0,3	Valid
Pernyataan 26	0,445	0,3	Valid
Pernyataan 27	0,416	0,3	Valid
Pernyataan 28	0,559	0,3	Valid
Pernyataan 29	0,729	0,3	Valid
Pernyataan 30	0,330	0,3	Valid
Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan 1	0,458	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,319	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,308	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,560	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,553	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,612	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,378	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,628	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,620	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,719	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,582	0,3	Valid

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan 12	0,402	0,3	Valid
Pernyataan 13	0,527	0,3	Valid
Pernyataan 14	0,645	0,3	Valid
Pernyataan 15	0,626	0,3	Valid
Pernyataan 16	0,674	0,3	Valid
Pernyataan 17	0,566	0,3	Valid
Pernyataan 18	0,648	0,3	Valid
Pernyataan 19	0,658	0,3	Valid
Pernyataan 20	0,663	0,3	Valid
Pernyataan 21	0,700	0,3	Valid
Pernyataan 22	0,618	0,3	Valid
Pernyataan 23	0,423	0,3	Valid
Pernyataan 24	0,469	0,3	Valid
Pernyataan 25	0,634	0,3	Valid
Pernyataan 26	0,704	0,3	Valid
Pernyataan 27	0,683	0,3	Valid
Pernyataan 28	0,657	0,3	Valid
Pernyataan 29	0,497	0,3	Valid
Pernyataan 30	0,721	0,3	Valid
Pernyataan 31	0,573	0,3	Valid
Pernyataan 32	0,643	0,3	Valid
Pernyataan 33	0,688	0,3	Valid
Pernyataan 34	0,596	0,3	Valid
Pernyataan 35	0,596	0,3	Valid
Pernyataan 36	0,753	0,3	Valid
Pernyataan 37	0,657	0,3	Valid
Pernyataan 38	0,554	0,3	Valid
Pernyataan 39	0,701	0,3	Valid
Pernyataan 40	0,650	0,3	Valid
Pernyataan 41	0,570	0,3	Valid
Pernyataan 42	0,561	0,3	Valid
Pernyataan 43	0,676	0,3	Valid
Pernyataan 44	0,649	0,3	Valid
Pernyataan 45	0,563	0,3	Valid
Pernyataan 46	0,442	0,3	Valid
Pernyataan 47	0,430	0,3	Valid
Pernyataan 48	0,616	0,3	Valid
Pernyataan 49	0,613	0,3	Valid
Pernyataan 50	0,737	0,3	Valid
Pernyataan 51	0,560	0,3	Valid
Pernyataan 52	0,609	0,3	Valid
Pernyataan 53	0,615	0,3	Valid
Pernyataan 54	0,630	0,3	Valid
Pernyataan 55	0,709	0,3	Valid
Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan 1	0,750	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,747	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,673	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,694	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,664	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,720	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,401	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,434	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,509	0,3	Valid

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan 10	0,398	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui hasil pengujian validitas instrumen pada variabel penelitian. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{kritis} 0,3, sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,7. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja	0,905	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,963	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,788	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 mengenai uji reliabilitas pada kuesioner penelitian. Dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat *output* hasil perhitungan uji normalitas berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		305
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57258546
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.040
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

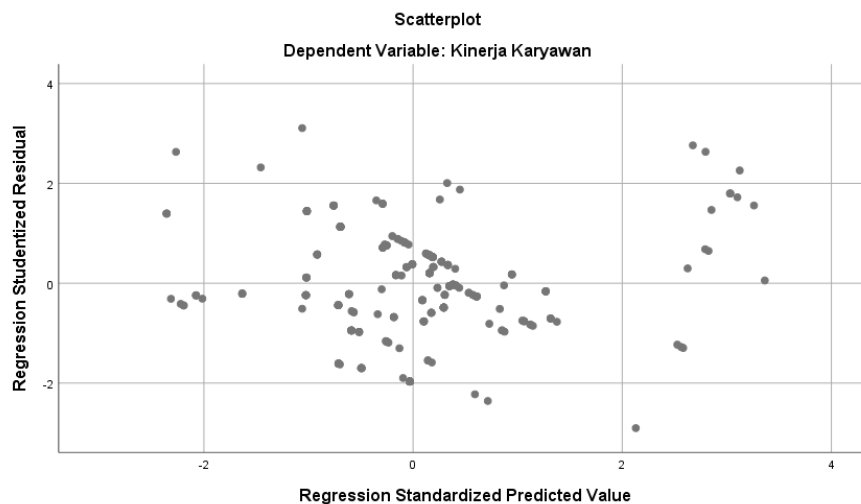
Berdasarkan tabel 3, output SPSS diperoleh nilai Sig. uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnovs sebesar 0,061.

Dikarenakan nilai *p-value* tersebut lebih besar dari alpha ($0,061 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu bagian uji asumsi yang bertujuan untuk memastikan varians residual nilai prediktor variabel dependen tetap konsisten sama pada seluruh rentang nilai variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji asumsi ini dapat

dilakukan menggunakan *scatterplot*. *Scatterplot* adalah cara yang baik untuk memeriksa apakah datanya homoskedastis (artinya residunya sama di seluruh garis regresi/penyebaran titik data tetap konstan di berbagai tingkat variabel independen). Apabila titik-titik data tersebar di atas maupun bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada data.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola. Serta titik-titik menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat *output* nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai VIF Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stress Kerja	.518	1.931
	Lingkungan Kerja	.518	1.931

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4, mengenai uji multikolinieritas dapat diketahui hasil pada lampiran menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas jauh di bawah 10, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Regresi Linier Berganda: Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen

dalam hubungan sebab-akibat terhadap nilai variabel lain.

Persamaan Regresi Berganda

Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat *output* hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.998	1.431	9.086	.000
	Stress Kerja	-.039	.019	-.110	.044
	Lingkungan Kerja	.140	.009	.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,998 - 0,039X_1 + 0,140X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 12,998 → artinya jika Stres Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan akan bernilai 12,998 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

b₁ = -0,039 → artinya jika Stres Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka

Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,039 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

b₂ = 0,140 → artinya jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,140 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat *output* hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Koefisien Korelasi Pearson *Product Moment*
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.540	3.58440

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,737. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2021)

Berdasarkan tabel 7, tentang interpretasi koefisien korelasi yang disajikan, maka koefisien korelasi sebesar 0,737 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,737, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.540	3.58440

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,737)^2 \times 100\% \\
 &= 54,3\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, berdasarkan nilai koefisien determinasi Kinerja Karyawan dipengaruhi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 54,3%, sedangkan sisanya yaitu 45,7%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui persentase pengaruh dari masing-masing variabel pada variabel Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pasien, maka digunakan rumus Koefisien Beta $\times$ Zero-order, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Beta × Zero-order
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order
1	Stres Kerja	-.110	.452
	Lingkungan Kerja	.809	.732

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$1. \text{ Stres Kerja} = -0,110 \times 0,452 = -4,97\%$$

$$2. \text{ Lingkungan Kerja} = 0,809 \times 0,732 = 59,22\%$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan persentase secara parsial di atas, maka dapat diketahui bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh sebesar -4,97% terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 59,22% terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis**Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis secara simultan adalah suatu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-

sama variabel pada variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Hipotesis:

H_0 : Secara bersama-sama variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Secara bersama-sama variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengujian :

Jika $p\text{-value}$ (sig) > 0,05, maka H_0 diterima.

Jika $p\text{-value}$ (sig) < 0,05, maka H_0 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4604.993	2	2302.497	179.212	.000 ^b
	Residual	3880.064	302	12.848		
	Total	8485.057	304			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan *output* 10 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 179,212 dan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $p\text{-value} < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara bersama-sama variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.998	1.431		9.086	.000
	Stress Kerja	-.039	.019	-.110	-2.026	.044
	Lingkungan Kerja	.140	.009	.809	14.952	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Stress Kerja

Hipotesis:

H₀: Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Stress Kerja sebesar -2,026 dengan $p-value$ sebesar 0,044. Dikarenakan nilai $p-value < \alpha$ atau $0,044 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Lingkungan Kerja

Hipotesis:

H₀: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 14,952 dengan $p-value$ sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $p-value < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Stres Kerja tergolong dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,50. Kemudian Lingkungan kerja tergolong dalam kategori baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,69. Dan Kinerja Karyawan tergolong dalam kategori baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,77.
2. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persentase pengaruh sebesar 4,97%.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persentase pengaruh sebesar 59,22%.
4. Secara bersama-sama variabel Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persentase pengaruh sebesar 54,3%, sedangkan sisanya yaitu 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abay, F. M. J., & Haryanto, Y. D. (2021). Analisis Dinamika Atmosfer Dan Distribusi Awan Konvektif Menggunakan Teknik Red Green Blue (RGB) Pada Citra Satelit Himawari-8: Studi Kasus Banjir Jakarta 30 Desember 2019 - 1 Januari 2020. *Megasains*, 12(1), 34–39.
<https://doi.org/10.46824/megasains.v12i1.42>
- Afifah, D. N. (2024). *Pengaruh Modal Psikologis (Psychological Capital) dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN XXX*

- [Universitas Widyatama].
<https://repository.widyatama.ac.id/handle/123456789/109103>
- Ahmed, R. R., Vveinhardt, J., Warraich, U. A., Ul Hasan, S. S., & Baloch, A. (2020). Customer Satisfaction & Loyalty and Organizational Complaint Handling: Economic Aspects of Business Operation of Airline Industry. *Engineering Economics*, 31(1), 114–125. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.1.8290>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An Approach to Employees' Job Performance through Work Environmental Variables and Leadership Behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Asih, G. Y., Wdhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Colquitt, J. A., Baer, M. D., Long, D. M., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2014). Scale Indicators of Social Exchange Relationships: A Comparison of Relative Content Validity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 599–618. <https://doi.org/10.1037/a0036374>
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. Mc.Graw-Hill International Edition.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Handoyo, S. (2001). Stres pada Masyarakat Surabaya. *Insan Media Psikologi*, 3, 61–74.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hariani, M., Darmawan, D., & Yuli, Y. (2021). Discipline and Employee Performance Improvement in The Covid-19 Pandemic Era. *Studi*

- Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 41–50.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jeyaraman, M., Jeyaraman, N., Yadav, S., Nallakumarasamy, A., Iyengar, K. P., & Jain, V. (2024). Impact of Excessive Noise Generation in Orthopaedic Operating Theatres: A Comprehensive Review. *Cureus*, 16(2), 1–6. <https://doi.org/10.7759/cureus.54469>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Kaushik, A. K., Arif, M., Syal, M. M. G., Rana, M. Q., Oladinrin, O. T., Sharif, A. A., & Alshdiefat, A. S. (2022). Effect of Indoor Environment on Occupant Air Comfort and Productivity in Office Buildings: A Response Surface Analysis Approach. *Sustainability*, 14(23), 15719. <https://doi.org/10.3390/su142315719>
- Kharisma, A. F. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studo Kasus pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)* [Universitas Islam Negeri Salatiga]. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/10244>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12 ed.). Mc.Graw-Hill Irwin.
- Mahisa, R. A. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 89–102. <https://doi.org/10.55606/jurima.v1i3.365>
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13 ed.). Cengage Learning.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasajo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. UNY Press.
- Nelson, D. I., & Quick, J. C. (2013). *Organizational Behavior: Science, The Real World, and You* (8 ed.). Cengage Learning.
- Neuman, W. L., & Kreuger, L. (2003). *Social Work Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Allyn and Bacon.
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Prenada Media.
- Putri, C. A., & Kistyanto, A. (2019). Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja melalui Burnout di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 15(2), 117–127. <https://doi.org/10.21067/jem.v15i2.3485>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18 ed.). Pearson Education Limited.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan*. Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Setyaningdyah, E., Nimran, U., Kertahadi, & Thoyib, A. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary research in Business*, 5(4), 140–153.
- Soetrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2 ed.). CV. Alfabeta.
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional)*. CV. Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Airlangga University Press.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). *Instrumen Penelitian*. Mahameru Press.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*, 117–123.
- Sunaryo. (2019). *Psikologi untuk Keperawatan*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Supangat, A. (2010). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametrik*. Prenada Media.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wahyudi, & Hidayat, W. (2019). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. CV. Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (3 ed.). Rajagrafindo Persada.