

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TEGUK PT DINASTI KREATIF INDONESIA

Ernawati Wulandari<sup>1)</sup>, Alan Budi Kusuma<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Program Studi Manajemen  
Email author: [ernawatiwulandari15@gmail.com](mailto:ernawatiwulandari15@gmail.com)

### Abstract

*Employee performance is one of the factors that influence the success rate of a company. This research was used to determine the effect of work environment and work stress on employee performance Teguk PT Dinasti Kreatif Indonesia. The research method used is quantitative, through the Saturated Sampling technique Non-probability by taking the entire population to sample as many as 40 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires online. Based on the respondents' answers through the results of data analysis, it can be concluded that: (1) Work Environment has a positive and significant partially on Employee Performance of  $0.000 < 0.05$  then the Work Environment hypothesis is accepted. (2) Stress Work has a partially positive and significant effect on Employee Performance of  $0.030 < 0.05$ , the Work Stress hypothesis is accepted. (3) Work Environment and Work Stress have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance of  $0.000 < 0.05$ , so the hypothesis of the influence of work environment and work stress on employee performance is accepted.*

**Keywords:** Work Environment, Work Stress, Employee Performance

### Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk PT Dinasti Kreatif Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, melalui teknik Sampling Jenuh Non-probability dengan mengambil seluruh populasi untuk menjadi sampel sebanyak 40 responden. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan penyebaran kuisioner secara online. Berdasarkan jawaban responden pada penyebaran kuisioner dilakukan analisis data menggunakan SPSS Versi 25. Melalui hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis Lingkungan Kerja diterima. (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,030 < 0,05$  maka hipotesis Stres Kerja diterima. (3) Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Globalisasi memiliki dampak besar terhadap bisnis di seluruh dunia saat ini. Pengaruh globalisasi membuat perusahaan memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya. Perusahaan bertanggung jawab mengembangkan potensi sumber daya manusia sehingga mencapai kinerja yang terbaik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional menjadikan aset penting kesuksesan jangka panjang Teguk sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. PT Dinasti Kreatif Indonesia merupakan (creative holding company) sebuah perusahaan makanan dan minuman skala kecil dan menengah yang berkembang pesat di Indonesia sejak tahun 2018. Hingga saat ini Teguk memiliki lebih dari 161 cabang di seluruh Indonesia dan membuka cabang di New

York City, Amerika Serikat. Pencapaian yang dilakukan oleh Teguk PT Dinasti Kreatif Indonesia tidak lepas dari kinerja karyawan-nya

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan kemampuan dan keahlian mereka (Natasya Supit, 2019). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Teguk perlu melakukan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan stres karyawan melalui berbagai program seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan peningkatan komunikasi antar tim. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesuksesan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kondusif dapat memaksimalkan kinerja karyawan. lingkungan kerja yang kondusif perlu diperhatikan sehingga dapat mengurangi rasa lelah dan kejenuhan saat bekerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di perusahaan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan karyawan dalam melakukan tugasnya (Rahmawati & Mitrarani, 2021). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial di tempat kerja yang berpengaruh dalam pelaksanaan tugas karyawan

Selain dari lingkungan kerjanya, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang, dimana stres kerja merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh karyawan Teguk PT Dinasti Kreatif Indonesia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Stres kerja adalah ketika seorang karyawan mengalami tekanan fisik dan mental yang tidak dapat menyeimbangkan dengan tuntutan perusahaan (Heriyanti, 2021). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi karyawan yang mengalami tekanan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teguk PT Dinasti Kreatif Indonesia”**.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1.) Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk pada PT Dinasti Kreatif Indonesia. 2.) Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk pada PT Dinasti Kreatif Indonesia. 3.) Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk pada PT Dinasti Kreatif Indonesia

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **A. Lingkungan Kerja**

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologis suatu perusahaan yang berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu berbentuk fisik yang berada di tempat kerja, dapat mempengaruhi pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung, Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi karena hubungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan dan bawahannya (Yulianti & Liana, 2022). Berdasarkan pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu disekitar tempat kerja yang dapat dirasakan karyawan saat bekerja baik secara fisik maupun non fisik.

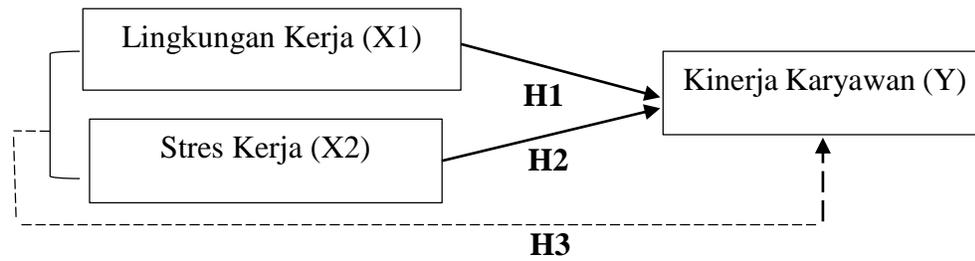
### **B. Stres Kerja**

Stres kerja adalah reaksi yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan individu. Stres kerja bisa terjadi ketika adanya tenggat waktu dalam pekerjaan, beban kerja berlebihan, konflik interpersonal di tempat kerja, dan kurangnya dukungan dari atasan. Menurut Hasibuan Stres kerja adalah keadaan psikologis yang tidak seimbang dialami oleh seorang pekerja sehingga dapat mempengaruhi cara mereka berpikir, emosi, dan kondisi diri mereka (Hermawati & Syofian, 2021). Menurut (Pantouw & Areros, 2020) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan akibat ketidakseimbangan secara psikologis yang dapat mempengaruhi karyawan melalui cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan.

### **C. Kinerja Karyawan**

Kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia terkait dengan pekerjaan, sehingga perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan mempunyai kinerja dengan baik. Menurut Hasibuan Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan pada waktu yang tepat (Warongan & Dotulong, 2022). Menurut (Nurjaya, 2021) Kinerja adalah hasil yang dicapai dengan melakukan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan dengan tepat waktu.

Berikut ini adalah kerangka berpikir dan hipotesis penelitian:



**Gambar II. 1**  
**Kerangka Berpikir**

*Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini 2024*

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho1: Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk pada PT Dinasti Kreatif Indonesia.

Ha1: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk pada PT Dinasti Kreatif Indonesia.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk pada PT Dinasti Kreatif Indonesia.

Ha2: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk pada PT Dinasti Kreatif Indonesia.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk pada PT Dinasti Kreatif Indonesia.

Ha3: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Teguk pada PT Dinasti Kreatif Indonesia.

### 3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistika. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan filsafat positivise, digunakan untuk melakukan penelitian tentang populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrument penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2022). Jumlah responden penelitian ini sebanyak 40 orang menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2022) *Non-probability*

*sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang/kesempatan bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut (Sugiyono, 2022) Sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Tujuan dari penelitian ini digunakan untuk mengukur adanya hubungan sebab akibat antar variabel, dengan menganalisis pengaruh antara Kinerja Karyawan (Dependen) dengan Lingkungan Kerja (Independen) dan Stres Kerja (Independen).

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### 4.1. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengelola data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner (Angket) secara langsung, dengan variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) terdapat 11 butir pertanyaan, variabel bebas Stres Kerja (X2) terdapat 11 butir pertanyaan, dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) terdapat 10 butir pertanyaan.

#### Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Pada uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung pada nilai *r* tabel. Dapat dikatakan bahwa Jika nilai *r* hitung > *r* tabel maka pernyataan kuesioner pada variabel dinyatakan valid, sedangkan jika nilai *r* hitung < *r* tabel maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Besarnya nilai *r* tabel dengan tingkat signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  $(a; n - 2)$ . *a* = Tingkat signifikan 5%.  $r \text{ tabel} = n - 2$ ,  $r \text{ tabel} = 40 - 2$ ,  $r \text{ tabel} = 38$ ,  $r \text{ tabel} = 0,312$

**Tabel I.**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1	0,485	0,312	Valid
	X2	0,728		Valid
	X3	0,616		Valid
	X4	0,610		Valid
	X5	0,671		Valid
	X6	0,552		Valid
	X7	0,603		Valid
	X8	0,515		Valid
	X9	0,560		Valid
	X10	0,662		Valid
	X11	0,670		Valid

Sumber: Hasil dari olah dengan SPSS 25

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja	X1	0,611	0,312	Valid
	X2	0,646		Valid
	X3	0,606		Valid
	X4	0,595		Valid
	X5	0,780		Valid
	X6	0,677		Valid
	X7	0,654		Valid
	X8	0,563		Valid
	X9	0,604		Valid
	X0	0,483		Valid
	X11	0,610		Valid

Sumber: Hasil dari olah dengan SPSS 25

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,526	0,312	Valid
	Y2	0,726		Valid
	Y3	0,663		Valid
	Y4	0,459		Valid
	Y5	0,672		Valid
	Y6	0,621		Valid
	Y7	0,640		Valid
	Y8	0,561		Valid
	Y9	0,431		Valid
	Y10	0,466		Valid

Sumber: Hasil dari olah dengan SPSS 25

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,750	> 0,6	Reliebel
Stres Kerja (X2)	0,754	> 0,6	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	> 0,6	Reliebel

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha  $0,750 > 0,6$  menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X1) reliabel, variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha  $0,754 > 0,6$  menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) reliabel, dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai pada Cronbach's Alpha  $0,739 > 0,6$  menunjukkan Kinerja Karyawan (Y) reliabel

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	,101	40	,200*	,975	40	,525
Stres Kerja	,097	40	,200*	,973	40	,447

\*. This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

Hasil uji normalitas menggunakan shapiro wilk pada variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi  $0,525 > 0,05$  dan variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi  $0,447 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,945	5,086		1,955	,058		
	Lingkungan Kerja	,566	,101	,641	5,602	,000	,984	1,016
	Stres Kerja	,149	,064	,265	2,312	,026	,984	1,016

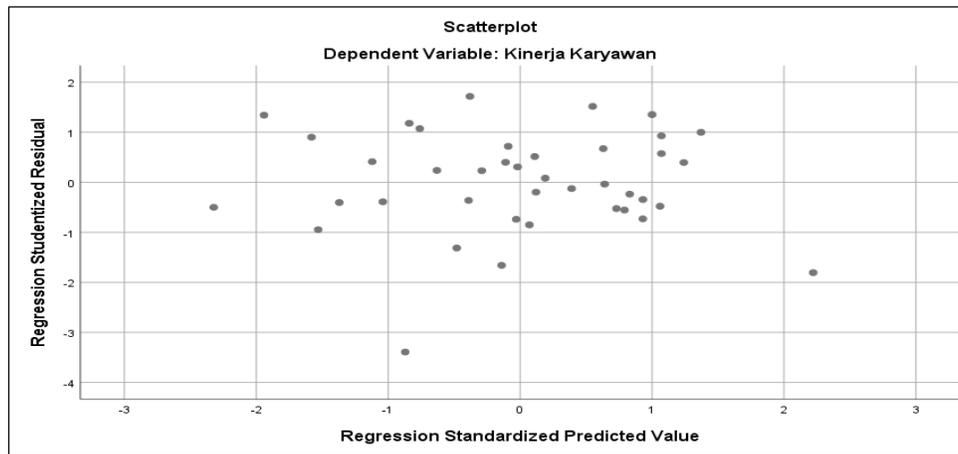
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

Hasil uji multikolinearitas variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai tolerance  $0,984 > 0,100$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

gejala multikolinieritas, dan nilai VIF  $1,016 < 10,00$  dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas pada model regresi dalam penelitian ini..

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

**Gambar 1.**  
**Hasil Uji Scatterplot**

Hasil uji heteroskedastisitas variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki data titik-titik menyebar, titik-titik tidak mengumpul, dan tidak berbentuk pola maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,945	5,086		1,955	,058
	Lingkungan Kerja	,566	,101	,641	5,602	,000
	Stres Kerja	,149	,064	,265	2,312	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

Pada persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut; Nilai konstanta sebesar 9,945 menunjukkan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Variabel X1 (Lingkungan Kerja), Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien 0,566 konstanta yang bernilai positif artinya jika Lingkungan Kerja

naik satu satuan dengan variabel bebas lainnya tidak diteliti, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,566. Variabel X2 (Stres Kerja), Stres Kerja berpengaruh dengan memiliki nilai koefisien 0,149 konstanta yang dihasilkan bernilai positif artinya jika Stres Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak diteliti, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,149.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis t

Uji Hipotesis t bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,480	4,954		2,923	,006
	Lingkungan Kerja	,595	,106	,674	5,623	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

Hasil uji t (parsial) pada nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $5,623 > t$  tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji t Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,534	3,446		10,021	,000
	Stres Kerja	,194	,086	,344	2,261	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

Hasil uji t (parsial) pada nilai signifikansi Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,030 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $2,261 > t$  tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu terdapat pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

## 2. Uji Hipotesis F

Pada pengujian hipotesis F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh simultan (Bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Hipotesis F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345,433	2	172,717	20,290	,000 <sup>b</sup>
	Residual	314,967	37	8,513		
	Total	660,400	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja						

*Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25*

Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $20,290 > F$  tabel 3,24, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh simultan (Bersama-sama) Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif dan signifikan.

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh presentase variabel bebas (Independen) secara simultan terhadap variabel terikat (Dependen).

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,497	2,91764
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

*Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25*

Hasil uji koefisien determinasi simultan diperoleh nilai R-square sebesar 0,523 artinya pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,3%. Sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa secara parsial variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja dan semakin tinggi pengelolaan Stres Kerja maka semakin besar mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik dibuktikan bahwa nilai F hitung  $20,290 > F$  tabel 3,24 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada regresi linier berganda  $Y = 9,945 + 0,566 + 0,149$  bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh searah artinya apabila Lingkungan Kerja dan Stres Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan juga mengalami peningkatan. Koefisien determinasi nilai R Square adalah sebesar 0,523 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 52,3%. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji penelitian variabel bebas (*Independen*) Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat (*Dependen*) Kinerja Karyawan (Y).

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1. Kesimpulan:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Teguk PT Dinasti Kreatif Indonesia, dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai t hitung  $= 5,623 > t$  tabel  $= 2,026$  dan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$

maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia dengan nilai koefisien determinasi pada R Square sebesar 0,454 yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 45,5%, sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung = 2,261 >  $t$  tabel = 2,026 dan nilai signifikansi = 0,030 < 0,05 maka  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia dengan nilai koefisien determinasi pada R Square sebesar 0,119 terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 11,9%. Sisanya 88,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung = 20,290 >  $F$  tabel = 3,24 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia dengan nilai koefisien determinasi pada R Square sebesar 0,523 yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,3%. sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuisioner diketahui terdapat indikator paling rendah dalam variabel Lingkungan Kerja yaitu pada pernyataan rekan kerja sudah seperti keluarga dengan jumlah nilai yang didapatkan 153. Penulis menyarankan bahwa pimpinan perusahaan dapat meningkatkan rasa kekeluargaan antara rekan kerja, dengan mengadakan kegiatan seperti makan siang bersama bisa membantu karyawan saling mengenal lebih baik, menciptakan budaya saling berkomunikasi sehingga karyawan merasa nyaman saat berbicara.
2. Berdasarkan hasil kuisioner diketahui terdapat indikator paling rendah dalam variabel Stres Kerja yaitu pada pernyataan sulit dalam menyelesaikan masalah dengan rekan kerja dengan

jumlah nilai yang didapatkan 111. Dalam hal ini banyak karyawan yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, yang berarti bahwa para karyawan dengan mudah dapat menyelesaikan masalahnya dengan rekan kerja. Penulis menyarankan pihak perusahaan selalu melakukan manajemen konflik sehingga penyelesaian masalah berjalan dengan baik seperti saat ini.

3. Berdasarkan hasil kuisioner diketahui terdapat indikator paling rendah dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu pada pernyataan mampu menghasilkan produk sesuai ketentuan perusahaan dengan jumlah nilai yang didapatkan 157. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam memenuhi standar ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Perlunya dilakukan pelatihan dan pengembangan yang dapat mendukung terpenuhinya produk sesuai ketentuan perusahaan, didukung dengan adanya sumber daya memadai seperti teknologi dan mentor dari ahli dapat membantu karyawan dalam memenuhi standar. Penetapan target dan kolaborasi antar departemen dapat memastikan bahwa proses produksi saling mendukung. Adanya insentif dan penghargaan kepada karyawan membantu mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai standar yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hermawati, H., & Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77. <https://doi.org/10.32663/crmj.v4i1.1917>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pantouw, M., & Areros, W. A. (2020). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. *Productivity*, 1(5), 453–458.
- Rahmawati, R., & Mitrarani, N. W. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191–201. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>
- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2879–2890.