

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR LAMPUNG POST

Ade Candra

email: adecandra@teknokrat.ac.id

Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

Jl. H.ZA Pagaralam, No 9-11, Labuhanratu, Bandarlampung

Abstract

This study aims to analyze the effect of the work environment and work stress on the performance of employees at the Lampung Post Office. The method used in this study was a quantitative approach, with a population of 70 employees, which was also used as a research sample through saturated sampling methods. The data was collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with multiple linear regression, using SPSS software version 29. Research results showed that the working environment had a positive and significant effect on employee performance, with an increase of 26.0% for each unit improvement in the working environment. On the other hand, work stress also has a positive and significant effect on performance, with an increase of 38.1% for each unit of stress increase. Simultaneously, the work environment and work stress contribute significantly to employee performance with a determination value of 48.4%. Based on these findings, this study recommended that companies create a working environment that effectively supports and manages employee stress to improve overall organizational performance.

Keywords: Work environment, work stress, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Lampung Post. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan populasi yang terdiri dari 70 karyawan, yang juga dijadikan sebagai sampel penelitian melalui metode sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda, menggunakan software SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi peningkatan sebesar 26,0% untuk setiap unit peningkatan dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan peningkatan sebesar 38,1% untuk setiap unit peningkatan stres. Secara bersamaan, lingkungan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi mencapai 48,4%. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola stres karyawan secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Dalam perkembangan dunia saat ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Artinya perusahaan harus mampu menganalisis kondisi-kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang paling penting untuk diperhatikan pengembangannya, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan membantu meningkatkan kinerja perusahaan (Brenda & Lucky, 2022). Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan

dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager (Aidil & Juwita, 2019).

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Latif *et al.*, (2022), lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa nyaman dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Tidak hanya itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pikiran dari karyawan tersebut, misalnya jika tempat kerja dimana dia bekerja aman, sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaan di tempat kerjanya.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Dimana konstruk ini sangat sulit untuk diidentifikasi, stres di tempat kerja dapat terjadi pada orang yang melarikan diri dari masalah, karena beberapa pekerja membawa tingkat

stres yang sama, stres kerja sebagai kombinasi sumber stres di tempat kerja (Brenda & Lucky, 2022).

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Kantor Lampung Post. Kantor Lampung Post yang beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta No.108, Hajimena Rajabasa, Kota Bandar Lampung merupakan salah satu unit usaha dibawah naungan PT. Masa Kini Mandiri yang menyajikan sebuah berita maupun menerbitkan sebuah iklan. Iklan bagi institusi surat kabar adalah salah satu sumber keberlangsungan hidup, disamping pengenalan produknya secara langsung yaitu melalui surat kabar. Surat kabar mendapatkan Media Group salah satunya Harian Umum Media Indonesia dan Metro TV, adapun unit usahanya bergerak dibidang penerbitan surat kabar dan informasi baik dalam produk iklan yaitu dengan cara menjual ruang dan waktu yaitu halaman halaman yang ada di surat kabar.

Fenomena permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Lampung Post diantaranya yaitu perubahan berita yang cepat dan tuntutan untuk selalu *up to date* dapat menciptakan lingkungan kerja yang sangat dinamis dan membuat karyawan kewalahan. Pekerjaan di media massa seperti Kantor Lampung Post, seringkali memiliki deadline yang ketat. Tekanan untuk memenuhi *deadline* tersebut dapat menyebabkan stress yang signifikan pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin meneliti tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Lampung Post”**.

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Pengertian kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitasnya, dimana pegawai dapat menggunakan berbagai pengetahuan tentang kekuatan kerja, pekerja berdasarkan keterampilan, kemampuan dan aktivitas diukur saat mereka bekerja (Fauzi & Nugroho, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rukmana *et al.*, 2021). Hasibuan (2018, p.34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Terdapat sebagian ahli yang menerangkan mengenai lingkungan kerja. Bagi Prasetyo (2021) lingkungan kerja merupakan totalitas perlengkapan perkakas serta materi

yang dialami dimana seseorang bertugas tata cara kerjanya dan pengaturan kerjanya bagus selaku perseorangan ataupun selaku golongan. Sebaliknya bagi Ekawati (2022) lingkungan kerja merupakan kondisi di dekat para pekerja sewaktu pekerja melaksanakan tugasnya yang mana kondisi ini memiliki akibat untuk pekerja pada durasi melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja memiliki kedudukan berarti untuk pekerja supaya dalam menuntaskan tugasnya dengan efektif dan efisien.

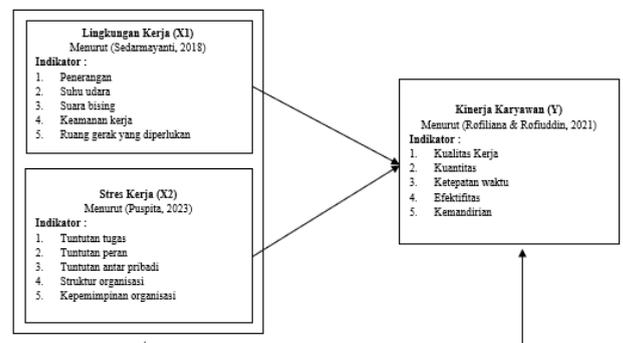
Lingkungan kerja dapat berperan penting dalam meningkatkan efisiensi karyawan melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan lingkungan yang baik dan aman bagi karyawan, termasuk fasilitas dan peralatan pendukung keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan lain-lain. Peningkatan semangat kerja pegawai dalam segala aktivitas karena faktor fisik dan non fisik akan meningkatkan efektivitas aktivitas tersebut (Sari, 2023).

Stres Kerja

Secara umum stres kerja merupakan suatu proses internal atau eksternal yang mendorong batas fisik dan mental pekerja, atau melebihi apa yang dapat ditoleransi oleh pekerja. Stres kerja merupakan salah satu jenis masalah yang mempengaruhi kesejahteraan emosional dan psikologis karyawan, serta kesejahteraan fisik dan mental (Setyawati & Ningrum, 2018). Pekerja yang tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan menjadi penyebab terjadinya stres kerja, yaitu jenis stres yang mempengaruhi kesehatan seseorang baik secara mental maupun emosional (Meilasari, 2018).

Menurut Qoyyimah *et al.*, (2020), stres kerja didefinisikan sebagai tingkat ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan psikologis seseorang. Sebaliknya, Mirza *et al.*, (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai perilaku tertekan yang dapat ditunjukkan oleh pekerja atau orang lain ketika mereka menghadapi pekerjaan mereka. Selain itu, Marcella & Le (2022) mengatakan stres kerja adalah ketika ada batasan antara seseorang dan jiwanya yang melampaui kemampuan mereka, yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Sumber : (Puspita, 2023; Rofiliana & Rofuiddin, 2021; Sedarmayanti, 2018)

Hipotesis

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan pegawai mengalami gangguan saat mengerjakan tugas mereka, yang menyebabkan mereka kurang semangat dan mencurahkan tenaga dan pikiran mereka pada tugas mereka.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama & Wismarein (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dibuat hipotesis berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja ialah hal yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mengalami stres kerja, itu pasti akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan karena kinerja menurun. Beberapa contoh stres kerja yang dialami oleh karyawan termasuk tuntutan untuk menyelesaikan laporan tepat waktu, konflik antara satu sama lain, dan tanggung jawab yang sangat besar. Tinggi rendahnya stres yang dialami karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayah (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman, serta mengurangi stres dan ketegangan yang berdampak pada kinerja karyawan. Maka dapat terlihat bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting sekaligus dalam menentukan naik atau turunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dibuat hipotesis berikut :

H3 : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan yang

dipengaruhi karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel diwakili dalam bentuk skala atau angka. Penelitian ini melihat bagaimana stres dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pekerja. Sugiyono (2019, p. 17) menggambarkan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berbasis filsafat positivisme. Ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Lampung Post yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.108, Hajimena Rajabasa, Kota Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Lampung Post, yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 70 responden. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebar kuisiner berbasis online dengan menggunakan pilihan jawaban *Likert Scale*.

Setelah data terkumpul, data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diolah menggunakan SPSS. Sebelum melakukan analisis ini, penulis harus melakukan instrument penelitian terdahulu untuk meguji pertanyaan-pertanyaan yang digunakan di kuisiner. Selanjutnya penulis melakukan Uji Validitas, Uji Relibilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisiensi Determinasi (R²), Uji T, serta Uji F.

4. Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Lingkungan Kerja dengan 10 pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Nilai		Sig.	r _{tabel}	Kriteria
	Corrected Item Correlation / r _{hitung}	Total			
1	0,765	0,000	0,2319	Valid	
2	0,751	0,000	0,2319	Valid	
3	0,619	0,000	0,2319	Valid	
4	0,669	0,000	0,2319	Valid	
5	0,745	0,000	0,2319	Valid	
6	0,826	0,000	0,2319	Valid	
7	0,737	0,000	0,2319	Valid	
8	0,768	0,000	0,2319	Valid	
9	0,712	0,000	0,2319	Valid	
10	0,772	0,000	0,2319	Valid	

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja

memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,2319.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

No	Nilai		Sig.	r_{tabel}	Kriteria
	Corrected Item Correlation / r_{hitung}	Total			
1	0,764		0,000	0,2319	Valid
2	0,824		0,000	0,2319	Valid
3	0,769		0,000	0,2319	Valid
4	0,704		0,000	0,2319	Valid
5	0,577		0,000	0,2319	Valid
6	0,617		0,000	0,2319	Valid
7	0,776		0,000	0,2319	Valid
8	0,741		0,000	0,2319	Valid
9	0,587		0,000	0,2319	Valid
10	0,614		0,000	0,2319	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Stres Kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,2319.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja (Y)

No	Nilai		Sig.	r_{tabel}	Kriteria
	Corrected Item Correlation / r_{hitung}	Total			
1	0,753		0,000	0,2319	Valid
2	0,678		0,000	0,2319	Valid
3	0,591		0,000	0,2319	Valid
4	0,683		0,000	0,2319	Valid
5	0,649		0,000	0,2319	Valid
6	0,759		0,000	0,2319	Valid
7	0,775		0,000	0,2319	Valid
8	0,856		0,000	0,2319	Valid
9	0,733		0,000	0,2319	Valid
10	0,810		0,000	0,2319	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,2319.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data

yang sama. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan lebih dari sekali menggunakan alat pengukur yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan dengan suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha (α), dimana suatu variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) $> 0,60$. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pengujian Reliabilitas Item-Item Variabel

No	Nilai		R_{alpha}	r_{kritis}	Kriteria
	Corrected Item Correlation / r_{hitung}	Total			
1	Lingkungan Kerja		0,906	0,600	Reliabel
2	Stres Kerja		0,882	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan		0,900	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa semua variabel (X_1 , X_2 dan Y) memiliki reliabilitas yang tinggi atau memenuhi kriteria yang disyaratkan. Karena hasil koefisien reliabilitas instrument Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,900, ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600. Ini berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam masing-masing variabel tersebut konsisten dalam mengukur konsep yang sama.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Duli (2019, p. 122) Analisis regresi linier berganda bermaksud untuk mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Secara umum, dapat dinyatakan pula bahwa apabila ingin mengetahui pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y maka digunakan analisis regresi sederhana, dan apabila ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y digunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data mengenai perhitungan regresi berganda antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan persamaan: $(Y) = 14,554 + 0,260 (X_1) + 0,381 (X_2) + e$. Persamaan regresi linier yang dimaksud adalah sebagai tersebut :

Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.554	3.044		4.78	.000	
TotalX1	.260	.096	.328	2.70	.009	.546
TotalX2	.381	.112	.414	3.41	.001	.546

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024

Dari persamaan regresi diatas, terlihat bahwa nilai konstanta (a) ialah 14,554 bertanda positif, artinya pada saat Lingkungan Kerja dan Stres Kerja sama dengan nol (0) maka Kinerja Karyawan memiliki nilai 14,554 atau mengalami kenaikan.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₁) ialah 0,260 setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260 atau 26,0%. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X₂) ialah 0,381 setiap peningkatan stres kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,381 atau 38,1%. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai koefisiensi determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, apabila nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya. Berikut adalah tabel hasil uji koefisiensi determinasi pada penelitian ini :

Tabel 1.6 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
				R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.696 ^a	.484	.469	4.666	.484	31.458	2	67	.000	1.645

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,484 artinya variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) mampu menjelaskan variabel Kinerja Kerja (Y) sebesar 48,6% dan sisanya 51,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji T atau uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk melihat seberapa kuat pengaruh satu variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen). Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Pengaruh ini dapat diperkirakan melalui nilai signifikan dan t_{hitung} yang diperoleh, dengan cara membandingkan nilai signifikan t_{hitung} tersebut dengan tingkat signifikan < a = 0,05. Berikut ini adalah hasil uji t yang diolah menggunakan program SPSS 29 :

Tabel 1.7 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	14.554	3.044		4.78	.000		
TotalX1	.260	.096	.328	2.70	.009	.546	1.831
TotalX2	.381	.112	.414	3.41	.001	.546	1.831

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024

Untuk mengetahui besarnya masing—masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

Uji hipotesis pengaruh parsial antara Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,702 > t_{tabel} 1,996 dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0,009 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis pengaruh parsial antara Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,415 > t_{tabel} 1,996 dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X₂) secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.8 Hasil Uji Hipotesis Simultan F (Uji F)

ANNOVA^a

Model	Sum of Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1369.707	2	684.854	31.458	.000 ^b
Residual	1458.636	67	21.771		
Total	2828.343	69			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024

Berdasarkan hasil uji simultan diatas diperoleh dari analisis regresi yang dilakukan penulis, dan dari analisis tersebut diketahui bahwa F_{tabel} adalah yang diperoleh dari rumus : $df = K - 1 = 3 - 1 = 2$, $df = N - K - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$. Jadi, $f_{tabel} = 3,134$ (cara pendapatan nilai dapat dilihat pada nilai tabel f_{tabel}). Maka dapat dilihat f_{hitung} adalah 31,458 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 31,458 > f_{tabel} 3,134$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Jadi, variabel independen secara bersama-sama (simultan) sehingga dapat dilakukan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini meyakini bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lampung Post. Variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,702 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lampung Post.

Apabila terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja, maka hal tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam menciptakan kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap karyawan

dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan dapat melaksanakan aktivitas secara optimal, sehat, aman, serta nyaman.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyanti (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lampung Post. Variabel stress kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,415 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lampung Post.

Stres mempengaruhi keadaan kerja seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Tingkat stress memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menyadari dan memahami keberadaannya. Mengetahui sumber-sumber stress dan cara mengatasinya menjadi hal yang krusial agar kinerja karyawan dapat optimal, serta untuk menjaga keberlangsungan hidup organisasi yang sehat.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabowo et al., (2018) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lampung Post. Dari hasil pengujian yang dilakukan diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda telah menghasilkan persamaan $Y = 0,260 (X_1) + 0,381 (X_2) + 14,554 + 3,044$ artinya variabel lingkungan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lampung Post.

Nilai $F_{hitung} 31,458 > F_{tabel} 3,134$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Karyawan Kantor Lampung Post yang melaksanakan tugas dalam lingkungan yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Namun, jika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman tetapi menghadapi tingkat stress yang tinggi saat melaksanakan tugas, mereka hanya akan menikmati kenyamanan tersebut tanpa mampu memberikan performa maksimal, akibat tekanan dan stress yang mereka alami.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugandha (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Lampung Post, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X_1) nilai b_1 dari lingkungan kerja adalah 0,260 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,260 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap, nilai hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,702 > 1,996$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Lampung Post. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian nilai beta (β) sebesar 0,328 serta tingkat signifikansi sebesar 0,009 berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lampung Post.
2. Stres kerja (X_2) nilai b_2 dari lingkungan kerja adalah 0,381 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,381 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap, nilai hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,415 > 1,996$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Lampung Post. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian nilai beta (β) sebesar 0,414 serta tingkat signifikansi sebesar 0,001 berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lampung Post.
3. Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Lampung Post. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ nilainya adalah $31,458 > 3,134$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y).

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Aidil, A. E., & Juwita, R. F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Ariyanti, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 121–218.
- Brenda, U. W., & Lucky, O. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi*, 10(1), 963–972.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian*. Deepublish.
- Ekawati, Z. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada ud. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk*.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayah, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikasi Berkah Mulia Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Marcella, J., & Lle, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223.
- Meilasari, T. (2018). *Analisis Faktor Resiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Sektor Formal di Kota Semarang*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 1–10.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. Universitas 17 agustus 1945 Surabaya.
- Pratama, Y. F., & Wismarein, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- Puspita, N. K. N. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).

- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12.
- Rukmana, J., Mulyadi, & Marayasa, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 223–231.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Setyawati, W., & Ningrum, P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [tps://jalantikus.com/news/11527/situs-mui-di-hack/](https://jalantikus.com/news/11527/situs-mui-di-hack/)
- W. Stallings. (2007). *Data and Computer Communications (8 ed.)*.
- Z. A. Khan, N. Javaid, M. H. Arshad, A. Bibi, and B. Qasim, "Performance Evaluation of Widely Used Portknocking Algorithms," in *2012 IEEE 14th International Conference on High Performance Computing and Communication & 2012 IEEE 9th International Conference on Embedded Software and Systems*, 2012, pp. 903-907.