

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika

Muhammad Alfillail Rasyiq<sup>1</sup>, Tri Lestari<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>  
Jl. Kemanggisan Utama, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta  
Email : [alfillail@gmail.com](mailto:alfillail@gmail.com)<sup>1</sup>, [tri.tle@bsi.ac.id](mailto:tri.tle@bsi.ac.id)<sup>2\*</sup>

Submit: 16-02-2025	Revisi: 19-02-2025	Terima 21-02-2025	Terbit Online: 30-05-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

### ABSTRAKSI

**Abstrak** – Penelitian ini dilakukan di PT Nusantara Bina Diagnostika Tangerang Selatan, Banten, yang bergerak di bidang distribusi. Tujuannya dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bina Nusantara Diagnostika yang berjumlah 30 orang, menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dianalisis secara kuantitatif menggunakan IBM SPSS. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sementara stres kerja (X2) tidak signifikan. Secara simultan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan koefisien determinasi 0,348, yang berarti 34,8% kinerja dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 65,2% oleh faktor lain. Kesimpulannya, lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, meskipun stres kerja tidak signifikan secara langsung. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja dan mengelola stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** – This research was conducted at PT Nusantara Bina Diagnostika Tangerang Selatan, Banten, which is engaged in the distribution sector. The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment and work stress on the performance of PT Nusantara Bina Diagnostika employees, both partially and simultaneously. The population in this study were 30 employees of PT Bina Nusantara Diagnostika, using non-probability sampling techniques with a saturated sample method, where the entire population was sampled. Data were analyzed quantitatively using IBM SPSS. Data were collected through questionnaires distributed to respondents. The data analysis method used was multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment (X1) had a significant positive effect on employee performance (Y), while work stress (X2) was not significant. Simultaneously, the work environment and work stress had a significant positive effect on performance with a determination coefficient of 0.348, which means that 34.8% of performance is influenced by both variables, while 65.2% by other factors. In conclusion, the work environment has a significant impact on performance, although work stress is not directly significant. Companies are advised to pay attention to the work environment and manage work stress to improve employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja staf merupakan tantangan bagi banyak bisnis dalam ekonomi global saat ini. Perusahaan harus memeriksa sejumlah variabel yang dapat memengaruhi produktivitas pekerja untuk mencapai tujuan ini. Pertumbuhan sumber daya

manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam mengatasi hambatan ini. Prioritas harus diberikan untuk membangun sumber daya manusia yang terampil dan unggul karena mereka sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan bisnis.

Hasil pekerjaan seseorang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, tingkat keseriusan, dan

komitmen waktu mereka. Para pengusaha tentu ingin mempertahankan karyawan yang berbakat karena pekerjaan mereka secara tidak langsung dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Memiliki karyawan yang kompeten juga memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Warongan et al., 2022).

Salah satu lokasi tempat para pekerja paling sering melakukan tugas sehari-hari adalah tempat kerja. Kebahagiaan dan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang nyaman. Sikap emosional karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Kenyamanan, produktivitas, dan penggunaan jam kerja yang efisien oleh karyawan semuanya berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan mereka terhadap tempat kerja. (Sihaloho et al., 2020).

Stres merupakan suatu keadaan ketegangan dimana seseorang dipengaruhi oleh suatu situasi. Kondisi ini biasanya berasal dari diri sendiri dan ada juga dari lingkungan luar. (Fitriano et al., 2020).

Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dilakukan. (Purnamasari, 2019).

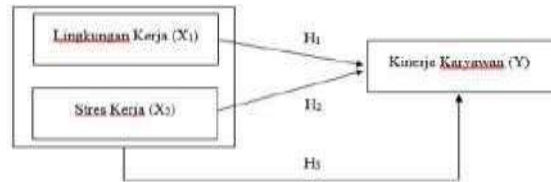
PT Nusantara Bina Diagnostika adalah perusahaan jasa yang beroperasi dalam sektor distribusi alat kesehatan. Namun, beberapa masalah terkait penurunan kinerja karyawan mulai muncul. Hal ini diduga disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan stres kerja yang diberikan oleh perusahaan. Penulis mengangkat judul ini sebagai penelitian karena lingkungan kerja (Asih, 2024) dan stres kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Tidak kondusifnya lingkungan kerja seperti kotornya lingkungan kerja yang dapat menyebabkan adanya nyamuk yang dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Kinerja karyawan juga akan terpengaruh jika upaya yang diberikan kepada mereka berlebihan dan tidak proporsional dengan kemampuan fisik, bakat, dan waktu luang mereka. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja dan stres pegawai PT Nusantara Bina Diagnostika.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dibahas terkait dengan judul penelitian. Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang Dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (Sazly et al., 2020). Berbeda dengan (Akhiriani et al., 2023), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja.

Dampak stres terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan telah menjadi subjek berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian oleh (Buulolo et al., 2021) stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Namun

sebaliknya, penelitian yang dilakukan (Erwan et al., 2023), bahwa Stres di tempat kerja tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Saranabudi Prakasaripta Kantor Cabang Kalimantan Barat.

Berikut merupakan kerangka berpikir penelitian ini :



Sumber : Penulis 2024

Gambar 2. Kerangka Berpikir

### Hipotesis :

H01 : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika.

Ha1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika.

H02 : Diduga stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika.

Ha2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika.

H03 : Diduga lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika.

Ha3 : Diduga lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika

### Kelebihan Penelitian Ini Dibandingkan Penelitian Sebelumnya :

1. Pendekatan Variabel yang Lebih Komprehensif, mempertimbangkan dua faktor terpisah, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja.
2. Populasi yang Lebih Spesifik, Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika.
3. Metode Pengumpulan Data yang Lebih Terarah, Menggunakan metode pengisian kuesioner langsung oleh karyawan.
4. Metode Sampling, Menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh.

Dengan meneliti dampak lingkungan kerja dan stres pada kinerja karyawan dalam bisnis berbasis distributor, studi ini berupaya untuk menutup kesenjangan tersebut.

## 2. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian kuantitatif menurut (Ali et al., 2022) adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.

Populasi adalah subjek penelitian secara keseluruhan, sedangkan sampel adalah sebagian atau representasi dari populasi. (Amin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika yang berjumlah 30 karyawan. Untuk sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh atau non – probability sampling dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik - teknik umum untuk mengumpulkan data untuk penelitian biasanya meliputi wawancara, penggunaan kuesioner, tes berbentuk skala, studi dokumentasi serta observasi. Dalam penelitian kali ini penulis memanfaatkan dua metode perolehan data, yakni observasi dan kuesioner.

Menurut (Hardani et al., 2020) menyatakan bahwa observasi (*observation*) atau salah satu cara mengumpulkan informasi adalah melalui observasi, yang melibatkan pengawasan terhadap aktivitas yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan langsung dengan mengunjungi PT Nusantara Bina Diagnostika yang berlokasi di Tangerang Selatan, Banten.

Menurut (Daruhadi et al., 2024) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur melalui opsi jawaban yang telah ditentukan. Penyebaran angket yang diberikan peneliti nantinya akan diisi oleh para responden, dimana respondennya adalah para karyawan yang bekerja di PT Nusantara Bina Diagnostika Tangerang Selatan, Banten. Hasil jawaban dari para responden nantinya akan dijadikan informasi utama untuk dilakukan analisis hasil penelitian.

Peneliti mengelola data untuk penelitian ini menggunakan strategi analisis deskriptif. Tujuan penelitian deskriptif kuantitatif adalah untuk mendeskripsikan, menyelidiki, dan menjelaskan subjek sebagaimana sedang diselidiki sambil menggunakan data numerik untuk menyimpulkan kesimpulan dari kejadian yang dapat diamati. (Sulistiyawati et al., 2022).

Skala *Likert* dengan lima pilihan digunakan dalam penelitian ini, dan setiap pertanyaan memiliki skala interval yang sesuai. (Satria et al., 2024)

Metode statistik yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup: uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F, serta pengujian koefisien determinasi. Proses pengolahan data untuk pengujian yang sudah dipaparkan tersebut nantinya akan menggunakan bantuan software Excel dan SPSS.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil Uji Validitas

Bagian membahas mengenai apa yang kita temukan dalam riset yang dilakukan. Temuan tersebut dijabarkan secara ringkas namun jelas dan spesifik.

Untuk memastikan tingkat validitas penelitian yang digunakan, dilakukan pengujian validitas. Jika suatu penelitian dapat secara akurat memaparkan data dari variabel yang diteliti dan mengukur apa yang dicari, maka penelitian tersebut dianggap sah. Uji korelasi momen produk Pearson digunakan dalam penelitian ini untuk pengujian validitas, dan jika nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel, maka item pertanyaan dianggap sah. *Degree of freedom* (*df*) = *n*-2 dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel; dalam hal ini, *n* adalah jumlah sampel. Nilai *r*-tabel dengan *df* 28 adalah 0,361, dan karena jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang sebagai sampel, maka diperoleh nilai (*df*) = 30-2.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.670	0.361	Valid
	X1.2	0.851		
	X1.3	0.842		
	X1.4	0.854		
	X1.5	0.727		
	X1.6	0.847		
	X1.7	0.847		
	X1.8	0.745		
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.582	0.361	Valid
	X2.2	0.677		
	X2.3	0.728		
	X2.4	0.757		
	X2.5	0.757		
	X2.6	0.800		
	X2.7	0.731		
	X2.8	0.754		
Lingkungan Kerja (Y)	Y1	0.727	0.361	Valid
	Y2	0.749		
	Y3	0.729		
	Y4	0.824		
	Y5	0.606		
	Y6	0.715		
	Y7	0.786		
	Y8	0.752		

Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pertanyaan dengan 24 total pertanyaan. Dengan perolehan nilai r tabel sebesar 0,361 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel X1, X2 dan Y dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

### 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan uji reliabilitas untuk menilai tingkat konsistensi kuesioner. Jika nilai *Cronbach Alpha* instrumen penelitian lebih dari 0,60, maka instrumen tersebut dapat dianggap reliabel. Temuan uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

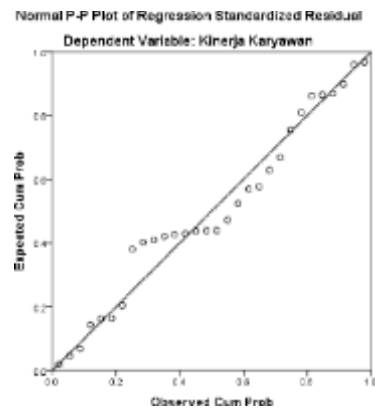
Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.915	0.6	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0.862		
Kinerja Karyawan (Y)	0.878		

Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di atas, yang menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel lingkungan kerja (X1) (angka 0,915 > *Cronbach Alpha* 0,60), stres kerja (X2) (angka 0,862 > *Cronbach Alpha* 0,60) dan kinerja karyawan (Y) (angka 0,878 > *Cronbach Alpha* 0,60). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dapat digunakan.

### 3.3. Uji Normalitas

Kenormalan uji ini ditentukan dengan melihat gambar histogram dan grafik plot probabilitas, yang juga dikenal sebagai P-Plot. Untuk menentukan apakah variabel dependen, variabel independen atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal, uji normalitas digunakan. Distribusi data yang normal atau hampir normal merupakan model regresi yang sesuai. Grafik di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini:



Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plots

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik P-P Plot di atas, pola titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3.4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat hubungan antar variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Kriteria pengujian multikolinearitas adalah setiap variabel independen dianggap bebas multikolinearitas jika nilai *tolerance* melebihi 0,1 dan *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.993	1.008
Stres Kerja	.993	1.008

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

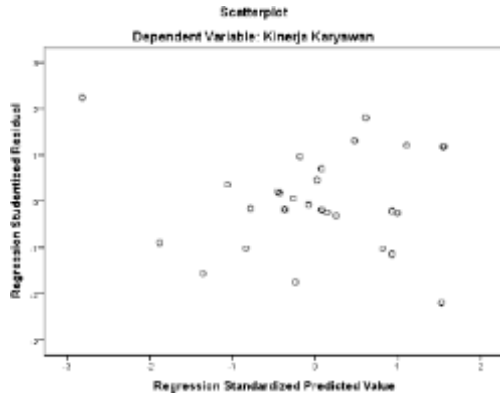
Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Berdasarkan data tabel uji multikolinearitas di atas untuk variabel independen yang diuji yaitu lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen maka, untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini dinyatakan setiap variabel bebas tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai *tolerance*  $0,993 \geq 0,1$  dan nilai *variance inflation factor* (VIF)  $1,008 \leq 10$ .

### 3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah residual dalam model regresi menunjukkan varians yang tidak sama di seluruh pengamatan. Penulis penelitian ini mendasarkan keputusannya tentang pengujian heteroskedastisitas pada grafik *scatterplot*. Heteroskedastisitas terjadi

apabila muncul suatu pola tertentu, misalnya titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur. Di sisi lain, heteroskedastisitas tidak ada jika tidak ada pola yang terlihat atau jika titik-titik pada sumbu y tersebar di atas dan di bawah tanda nol. Gambar berikut ini menampilkan hasil uji heteroskedastisitas :



Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas, data dalam model regresi tentang pengaruh variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, dan sebaran data tidak memiliki pola yang jelas. Karena model persamaan regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas, dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut sesuai untuk diterapkan.

### 3.6. Uji T (Parsial)

Tingkat pengaruh variabel independen—stres dan lingkungan kerja—terhadap variabel dependen—kinerja karyawan—ditunjukkan oleh uji-t, yang juga dikenal sebagai uji parsial. Uji-t digunakan untuk menentukan bagaimana X memengaruhi Y secara parsial. Berikut ini menjadi dasar pengambilan keputusan uji-t parsial :

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) :

1. Jika nilai Signifikansi (Sig). < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai Signifikansi (Sig). > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel:

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.069	5.190		3.622	.002
Lingkungan Kerja	.435	.116	.687	3.763	.001
Stres Kerja	.021	.129	.026	.165	.870

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Dari tabel di atas maka keterangan hasil pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen di atas adalah:

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, nilai t tabel sebesar 2,052 lebih kecil dari nilai t hitung sebesar 3,763. Lingkungan kerja (X1) PT. Nusantara Bina Diagnostika mempunyai pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana dibuktikan dengan ditolaknya H0 dan diterimanya H1.

#### 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai t hitung sebesar 0,165 < t tabel 2,052 dan nilai signifikansi pengaruh variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,870 > 0,05 maka dapat dikatakan H0 diterima dan H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan dan positif.

### 3.7. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen (lingkungan kerja dan stres kerja) mempunyai pengaruh secara simultan atau gabungan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), maka digunakan Uji F (Uji Simultan). Alasan di balik keputusan Uji F adalah :

1. H0 ditolak dan H1 diterima jika nilai signifikansi F kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas atau independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen atau terikat.
2. H0 diterima sedangkan H1 ditolak jika nilai signifikan F > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen atau terikat tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen atau bebas.

Tabel berikut menampilkan hasil uji simultan (uji F):

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	171.603	2	85.801	7.200
	Residual	321.764	27	11.917	
	Total	493.367	29		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Dengan rumus F hitungnya adalah  $F(2 : 30-2) = F(2 : 28)$  dengan hasil perhitungan f tabel adalah 3,34. Pengambilan keputusan Uji F (Simultan) adalah :

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari *Output* Anova :

Nilai Sig. adalah 0,003 menurut tabel *output* SPSS di atas. Mengingat nilai Sig. adalah  $0,003 < 0,05$ , hipotesis dapat dianggap diterima berdasarkan kerangka pengambilan keputusan uji F.

Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel :

Jika kita bandingkan antara Tabel F dengan nilai F hitung, maka nilai F hitung adalah 7.200, seperti yang dapat dilihat dari tabel keluaran SPSS di atas. Hipotesis diterima karena nilai F hitung  $7.200 > F$  tabel 3,34, yang menjadi dasar pengambilan keputusan uji F.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Bina Diagnostika (Y) secara bersamaan.

### 3.8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar dan ke arah mana faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan lingkungan kerja dan stres merupakan variabel independen. Hasil regresi berganda berikut ini diperoleh dari hasil pengolahan data yang telah dievaluasi menggunakan aplikasi SPSS :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.130	18.069		3.522	.002
Lingkungan Kerja	.116	.435	.587	3.763	.001
Stres Kerja	.129	.021	.026	.165	.870

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:  
 $Y = 18,069 + 0,435X_1 + 0,021X_2$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu

1. Nilai konstanta sebesar 18,069 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan adalah 18,069 apabila lingkungan kerja dan stres kerja keduanya sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,435 yang berarti bahwa setiap kenaikan

satu unit variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,435.

3. Koefisien regresi variabel stres kerja adalah 0,021 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu unit variabel stres kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,021.

### 3.9. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tingkat pengaruh salah satu variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji koefisien determinasi parsial. Uji koefisien determinasi parsial yang diuji ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Coefficients<sup>a</sup>

Model	Koefisien Korelasi (Zero Order)
1 (Constant)	
Lingkungan Kerja	.589
Stres Kerja	.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) serta variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y), Dengan demikian, koefisien determinasi parsial dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Jika dijabarkan perhitungan di atas dengan rumus koefisien determinasi parsial bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Interpretasi Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Standarize d (Beta)	Koefisien Korelasi	Hasil Nilai Beta x Zero Order x 100 %	R Square (%)
Lingkungan Kerja	0.587	0.589	34.6	34,8%
Stres Kerja	0.026	0.077	0.2	

Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 34,6% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 0,2%. Nilai R<sup>2</sup> (*R Square*) total sebesar 34,8% menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan masing-masing variabel bebas, variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang

paling besar terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

### 3.10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi simultan. Tabel berikut menampilkan hasil uji koefisien determinasi simultan yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.300	3.452

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

Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Berdasarkan hasil *model summary*, nilai *R Square* sebesar 0,348 atau 34,8% menunjukkan adanya koefisien determinasi secara simultan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel di bawah ini dapat digunakan untuk menentukan dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen, yang menunjukkan apakah nilainya 0 untuk pengaruh yang lemah atau 1 (100%) untuk pengaruh yang kuat:

Tabel 10. Interpretasi Uji Koefisien Determinasi Simultan

Variabel	Hasil Beta x Zero Order x 100 % (SE)	R Square (%)	Hasil SR = SE(X)%/R <sup>2</sup>	Keterangan
Lingkungan Kerja	34.58	34.8%	0.994243	Berpengaruh Lemah
Stres Kerja	0.2		0.005757	
Total	34.8		1	

Sumber : (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 27.0)

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lemah yang menunjukkan nilai koefisien determinasi bernilai 1 untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat ditafsirkan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara sempurna tanpa adanya *error*.

### 3.11. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Nusantara Bina Diagnostika, dapat dilihat bahwa

lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 3,763 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,763 > t tabel sebesar 2,052 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Qoyyimah et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun” menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian lain yang telah dilakukan oleh (Sihaloho et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

PT Nusantara Bina Diagnostika dalam hal lingkungan kerja terdapat bangunan ruko yang terdiri dari empat ruko dengan dua lantai di setiap rukonya, pencahayaan dan suhu udara yang baik, keamanan, kebersihan dan tempat parkir. Dalam hal ini PT Nusantara Bina Diagnostika sudah bisa dikatakan sudah cukup untuk lingkungan kerja yang nyaman. Namun, ada beberapa hal yang membuat lingkungan kerja kurang cukup nyaman yaitu kebisingan. Ruko yang terletak di kawasan ramai cenderung lebih bising oleh lalu lintas atau aktivitas bisnis di sekitarnya.

#### 2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Nusantara Bina Diagnostika, dapat dilihat bahwa stres kerja memiliki t hitung sebesar 0,165 dan nilai signifikansi sebesar 0,870. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 0,165 < t tabel sebesar 2,052 dan nilai signifikansi 0,870 < 0,05, yang menandakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel stres kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Erwan et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta Kantor Cabang Kalimantan Barat” menyatakan bahwa

stres kerja tidak terdapat pengaruh positif parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun tidak ada pengaruh terhadap karyawan hendaknya juga menjadi perhatian khusus karena stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Terdapat beberapa alasan yang dapat menjelaskan mengapa hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika memiliki cara yang berbeda dalam mengatasi stres. Beberapa karyawan mungkin dapat mengatasi dengan baik pekerjaannya meski berada di bawah tekanan. Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan dukungan antar karyawan di tempat kerja dapat mempengaruhi bagaimana stres memengaruhi kinerja. Dalam beberapa kasus, lingkungan yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif stres.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika**

Dalam penelitian yang dilakukan di PT Nusantara Bina Diagnostika, hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian ini, pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,200 yang melebihi nilai F tabel sebesar 3,34 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang nilainya kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik variabel lingkungan kerja maupun stres kerja secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Putri et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pejuang”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan hasil f hitung > f tabel yaitu 148,821 > 3,20 serta nilai signifikansi uji f menunjukkan angka 0,001 yang artinya nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja maupun lingkungan kerja secara simultan atau bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pejuang.

Kondisi lingkungan kerja di ruko saat ini masih kurang optimal, terutama terkait dengan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Hal ini mempengaruhi kualitas lingkungan kerja, meskipun bukan satu-satunya faktor yang menentukan indikator kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika karyawan mampu memperbaiki aspek lingkungan kerja, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja,

semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, jika karyawan dapat mengelola dan meningkatkan variabel stres kerja serta memperbaiki lingkungan kerja, hal ini juga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, peningkatan efektivitas dalam mengelola stres kerja dan lingkungan kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **4.1. Kesimpulan**

Hasil berikut dapat dibuat berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang bagaimana lingkungan kerja dan stres mempengaruhi kinerja karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,763 > t tabel sebesar 2,052 dengan signifikansi 0,001 < 0,05.
2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 0,165 < t tabel sebesar 2,052 dengan signifikansi 0,870 > 0,05.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dapat dibuktikan dengan nilai f hitung lebih besar dari f tabel dengan angka 7.200 > 3,34 dengan signifikansi 0,003 < 0,05.

### **4.2. Saran**

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika di masa yang akan datang diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih berkualitas dengan mempertimbangkan saran di bawah ini, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT Nusantara Bina Diagnostika diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di kantor dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang lengkap serta kenyamanan dalam bekerja agar kinerja karyawan lebih optimal. Penting juga untuk selalu memastikan lingkungan kerja yang nyaman dengan sirkulasi udara yang baik, ventilasi yang memadai dan kebersihan lingkungan kerja yang dapat mengurangi risiko masalah kesehatan yang disebabkan oleh kualitas udara yang buruk dan lingkungan kerja yang kurang bersih.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan yang berguna untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Dengan memahami temuan yang didapat, para peneliti di masa depan bisa mengembangkan studi yang lebih mendalam tentang topik yang sama atau yang berkaitan. Selain itu, hasil penelitian ini juga bisa memberikan wawasan baru yang bisa memperkaya pengetahuan yang sudah ada, serta membantu dalam merumuskan ide-ide baru yang berhubungan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menyeimbangkan serta menambah kekurangan yang ada. Selain itu, diharapkan juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mungkin berhubungan diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini. Dengan melakukan hal tersebut, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai topik yang diteliti.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas variabel yang diteliti agar mendapat gambaran yang lebih lengkap tentang faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan cobalah untuk menggunakan berbagai metode penelitian lain seperti wawancara.

### REFERENSI

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA*. 2(1).
- Ali, M. M., Hariyati, T., & Pratiwi, M. Y. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Education Journal*. 2022, 2(2).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN*. 14.
- Asih, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan Data Penelitian. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5).
- Erwan, N. H., Halim Tesia, & Andika Kusumajaya Robby. (2023). *PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARANABUDI PRAKARSARIPTA KANTOR CABANG KALIMANTAN BARAT*. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2), 01–11.  
<https://doi.org/10.55606/jumbiku.v3i2.2198>
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Indah Sari, Y. (2020). *PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL SUPER*. In *Jurnal Warta Edisi* (Vol. 63).
- 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* (H. Abadi, Ed.; Vol. 1). CV. Pustaka Ilmu.
- Purnamasari, S. (2019). *PENGARUH LEARNING ORGANIZATION (ORGANISASI PEMBELAJARAN), KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BNI KANTOR CABANG TEBET*.
- Putri, S. C. T., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2024). *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN PEJUANG*. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(2).
- Qoyyimah, M., Abriyanto, T. H., & Chamidah, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun*.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7).  
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Sazly S, & Permana D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang*. 18.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v18i2.8789>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Sulistiyawati, W., Wahyudi, & Trinuryono, S. (2022). *ANALISIS (DESKRIPTIF KUANTITATIF) MOTIVASI BELAJAR SISWA DENGAN MODEL BLENDED LEARNING DI MASA PANDEMI COVID19*. *Kadikma*, 13(1), 68.  
<https://doi.org/10.19184/kdma.v13i1.31327>
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JORDAN BAKERY TOMOHON*. In *Lumintang 963 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).