

Pengaruh Tekanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KP Jakarta

Ahmad Rafaza ¹, Rosmita ²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}
Jl. Kramat Raya No.98, Indonesia
Email: ahmadrafaza2@gmail.com¹, rosmita.rmt@bsi.ac.id²

Submit:
14-10-2025

Revisi:
15-10-2025

Terima
16-10-2025

Terbit Online:
19-10-2025

ABSTRAK

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Jakarta. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya menciptakan kondisi kerja yang optimal agar produktivitas dan performa karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, terutama di tengah dinamika kerja pasca pandemi dan meningkatnya target layanan perbankan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 106 responden, serta analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, tekanan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 85,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, perusahaan perlu mengelola tekanan kerja secara bijak dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman.

Kata kunci : Tekanan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the influence of work pressure and work environment on employee performance at PT Bank Syariah Indonesia Head Office in Jakarta. The research is based on the importance of creating optimal working conditions to sustainably improve employee productivity and performance, especially amid the post-pandemic work dynamics and increasing service targets in the banking sector. This study uses an associative quantitative method, with data collected through questionnaires distributed to 106 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The results show that work pressure has a significant negative effect on employee performance, while the work environment has a significant positive effect. Simultaneously, work pressure and work environment significantly influence employee performance, contributing 85.2% to performance variation. These findings indicate that to enhance employee performance effectively, companies must manage work pressure wisely and create a supportive and comfortable work environment.

Keywords: Work Pressure, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kemajuan sektor bisnis di zaman modern menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan persaingan dalam segala aspek, salah satunya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Di tengah dinamika globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan pola kerja pasca pandemi, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin kompleks. Keberhasilan tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, yaitu pencapaian

yang dicapai individu saat melaksanakan tanggung jawabnya.

Berbagai faktor, baik internal maupun eksternal tempat kerja, memengaruhi kinerja karyawan, tetapi dua faktor yang sering disorot adalah tekanan kerja dan lingkungan kerja. Tekanan kerja dikaitkan dengan beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, dan meningkatnya ekspektasi manajerial. Mengelola tekanan ini dengan tepat sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal, yang pada gilirannya menghambat realisasi optimal dari strategi bisnis dan

investasi yang dirancang dengan baik. Kondisi tersebut berpotensi besar menurunkan kualitas hasil kerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan data dari Laporan Kesehatan Kerja Nasional tahun 2022, sekitar 34 persen karyawan di Indonesia mengalami tekanan kerja tinggi yang berdampak pada turunnya motivasi kerja dan meningkatnya absensi. Sementara itu, survei yang dilakukan oleh LinkedIn pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa lebih dari 42 persen pekerja di Asia Tenggara merasa bahwa stres akibat pekerjaan meningkat dalam dua tahun terakhir, terutama di sektor manufaktur, logistik, dan layanan (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja bukan hanya persoalan individu, tetapi sudah menjadi isu organisasi yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen.

Sama pentingnya dengan tekanan kerja, faktor penting lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Ini tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja tetapi juga hubungan antar individu dalam organisasi dan keseluruhan atmosfer budaya kerja. Ketika karyawan merasa tidak nyaman atau tidak merasa didukung dalam pekerjaan mereka, hal itu dapat memengaruhi kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi mereka. Data dari Badan Pusat Statistik tahun 2023 menunjukkan bahwa 39 persen karyawan di Indonesia merasa lingkungan kerja mereka tidak kondusif, baik dari segi pencahayaan, suhu ruangan, fasilitas, maupun interaksi sosial. Hal ini diperkuat oleh hasil survei internasional dari Deloitte (2022), yang menyatakan bahwa perusahaan dengan lingkungan kerja yang tidak ramah atau penuh tekanan memiliki tingkat pergantian karyawan (*turnover*) hingga 25 persen lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan lingkungan kerja yang sehat dan terbuka.

Fenomena tekanan kerja dan lingkungan kerja yang kurang ideal juga mulai terlihat pada perusahaan-perusahaan berskala menengah yang sedang mengalami pertumbuhan bisnis. PT Bank Syariah Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Perbankan menghadapi tantangan yang tidak ringan dalam menjaga produktivitas karyawannya. Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa karyawan, ditemukan adanya keluhan terkait beban kerja yang berlebihan serta fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan. Sebagian karyawan juga mengeluhkan suasana kerja yang monoton dan minim apresiasi. Permasalahan ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan akan berdampak pada turunnya kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Permasalahan tersebut semakin jelas jika dilihat dari data empiris dalam tiga hingga empat tahun terakhir. Menurut laporan Gallup (Gallup, 2022) sekitar 16 persen pekerja Indonesia mengalami stres kerja harian, menandakan adanya tekanan kerja yang cukup signifikan di dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh ejournal.upnvj.ac.id pada tahun 2022 juga menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di Indonesia

mencapai 21 %, yang berdampak pada turunnya konsentrasi dan produktivitas. Tekanan kerja yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memicu peningkatan tingkat absensi dan menurunkan kualitas hasil kerja karyawan, sehingga berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari sisi lingkungan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun signifikansinya dapat berbeda tergantung konteks organisasi. Nilai determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja dalam penelitian tersebut hanya sekitar 18,8 %, yang berarti faktor lain seperti tekanan kerja juga memiliki kontribusi besar terhadap perubahan kinerja.

“Penelitian lain oleh (Yuliana et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Kinerja karyawan sendiri merupakan variabel hasil yang mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Karena itu, penting untuk diketahui seberapa besar kontribusi tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia. Berdasarkan data dan penelitian tersebut, muncul permasalahan konkret: (1) sejauh mana tekanan kerja yang dirasakan karyawan (beban kerja berlebih, tenggat waktu ketat, ekspektasi tinggi) memengaruhi kinerja; (2) bagaimana kondisi lingkungan kerja (fisik dan psikososial) turut berperan dalam membentuk kepuasan dan performa kerja; dan (3) seberapa besar pengaruh simultan kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Berdasarkan hal tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja PT Bank Syariah Indonesia dan besarnya tekanan yang dirasakan karyawan di tempat kerja memengaruhi produktivitas mereka. Tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menambah kumpulan penelitian empiris tentang teori sumber daya manusia sekaligus menjadi referensi yang bermanfaat bagi para praktisi. Ketika perusahaan melakukan penelitian berbasis data dan analisis kuantitatif, maka dapat diperoleh gambaran yang objektif tentang kondisi sebenarnya di lapangan

Landasan Teori

1. Tekanan Kerja

“Ketika ekspektasi seseorang terhadap pekerjaannya terlalu tinggi dibandingkan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya, hal tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada psikologis dan fisiologis karyawan. Dalam konteks perilaku organisasi, tekanan kerja dapat dipahami melalui Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007) dan diperbarui dalam berbagai studi terbaru” (Bakker et al., 2023; Tummers & Bakker, 2021) Teori ini menjelaskan bahwa stres atau tekanan kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (*job*

demands) seperti beban kerja berat, tekanan waktu, dan konflik peran tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (job resources) seperti dukungan sosial, otonomi, atau fasilitas kerja. Ketidakseimbangan tersebut menyebabkan kelelahan dan stres, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

“Dalam kerangka JD-R, job demands merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya berkelanjutan dan dapat menimbulkan biaya fisik maupun psikologis. Sementara itu, job resources adalah aspek pekerjaan yang berfungsi mengurangi tuntutan, meningkatkan motivasi, serta mendukung pencapaian tujuan kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia, maka karyawan akan lebih rentan mengalami tekanan kerja” (Tummers & Bakker, 2021)

2. Lingkungan Kerja

(Munardi et al., 2021) mendefinisikan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang ada di tempat kerja dan memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik”. (Sedarmayanti, 2019) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, dan kebisingan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

“Teori yang relevan adalah Teori Dua Faktor Herzberg, yang pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 dan terus digunakan serta dikembangkan dalam berbagai penelitian hingga saat ini” (Wahyudin & Faris, 2025)).

Teori ini membagi faktor-faktor kerja menjadi dua: motivator dan higiene. Lingkungan kerja termasuk dalam kategori faktor higiene, yaitu faktor-faktor yang bila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja, namun jika terpenuhi tidak selalu menciptakan kepuasan kerja, melainkan mencegah ketidakpuasan.

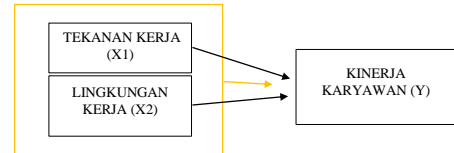
Dua kategori faktor memengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja: (1) faktor yang bersifat intrinsik terhadap tugas itu sendiri (faktor motivator) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, serta (2) faktor yang bersifat ekstrinsik (faktor higienis) terhadap tempat kerja itu sendiri seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, kebijakan organisasi, dan supervisi. Lingkungan kerja yang baik berperan sebagai faktor higiene yang penting dalam menciptakan kenyamanan dan stabilitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

3. Kinerja Karyawan

“Ketika karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan efisien, kinerja mereka

diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka Kinerja suatu organisasi merupakan tolok ukur utama keberhasilannya” (Mangkunegara, 2020)

Pengetahuan deklaratif (kemampuan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan), pengetahuan dan kemampuan prosedural (kemampuan untuk mengetahui bagaimana melakukannya), dan motivasi (keinginan untuk melakukannya) adalah tiga komponen utama yang memengaruhi kinerja.



Sumber : (Peneliti, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis kerja dikembangkan setelah kerangka teoritis ditetapkan; ini adalah solusi kerja untuk pernyataan masalah yang dimaksudkan untuk mengarahkan penelitian ke arah yang benar. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia.
2. H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia.
3. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia.
4. H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia.
5. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia.
6. H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan prinsip penelitian asosiatif, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan tekanan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode penelitian kuantitatif memungkinkan pengumpulan data yang objektif dan terukur, sehingga hasil penelitian dapat diolah secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Jakarta, dengan jumlah populasi sebanyak 144 orang karyawan. Dari populasi

tersebut, diambil sampel sebanyak 106 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling proporsional agar dapat mewakili populasi secara representatif.

Penelitian ini dilaksanakan pada periode Januari hingga Juni 2025. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen internal perusahaan dan literatur yang relevan.

Untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan kelayakan data. Hasil pengujian statistik kemudian digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Jakarta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan prinsip penelitian asosiatif, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kami menggunakan pendekatan ini karena kami ingin mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan tekanan pekerjaan, dua faktor independen, memengaruhi kinerja karyawan, variabel dependen. Pengumpulan data yang objektif dan terukur dimungkinkan melalui metode penelitian kuantitatif, sehingga hasil yang diperoleh dapat diolah secara statistik guna memperoleh kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Jenis penelitian asosiatif digunakan karena penelitian ini tidak hanya ingin mengetahui hubungan antarvariabel, selain seberapa besar tekanan kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara terpisah maupun gabungan. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan bukti empiris untuk memperkuat argumen teoritis yang telah dibahas pada kajian pustaka sebelumnya.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas tabel 1,2,3 menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel untuk semua item variabel disiplin kerja. Dengan ukuran sampel 106, kami menemukan r tabel sebesar 0,190 pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja hanya memiliki nilai yang valid.

Table 1. Uji Validitas X1 Tekanan Kerja

INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0,739	0,190	VALID
X1.2	0,603	0,190	VALID
X1.3	0,754	0,190	VALID
X1.4	0,754	0,190	VALID
X1.5	0,716	0,190	VALID
X1.6	0,747	0,190	VALID
X1.7	0,357	0,190	VALID
X1.8	0,726	0,190	VALID
X1.9	0,724	0,190	VALID

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

Table 2. Uji Validitas X2 Lingkungan Kerja

INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X2.1	0,451	0,190	VALID
X2.2	0,621	0,190	VALID
X2.3	0,333	0,190	VALID
X2.4	0,657	0,190	VALID
X2.5	0,560	0,190	VALID
X2.6	0,643	0,190	VALID
X2.7	0,459	0,190	VALID
X2.8	0,588	0,190	VALID
X2.9	0,735	0,190	VALID

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

Table 3. Uji validitas Y Kinerja Karyawan

INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Y.1	0,406	0,190	VALID
Y.2	0,636	0,190	VALID
Y.3	0,619	0,190	VALID
Y.4	0,596	0,190	VALID
Y.5	0,494	0,190	VALID
Y.6	0,467	0,190	VALID
Y.7	0,332	0,190	VALID
Y.8	0,515	0,190	VALID
Y.9	0,683	0,190	VALID

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

2. Uji Realibilitas

Table 4. Uji Reabilitas

INDIKATOR	N of Items	Cronbach's alpha	Kriteria	KETERANGAN
Tekanan Kerja	9	0,888	0,6	REALIBLE
Lingkungan Kerja	9	0,766	0,6	REALIBLE
Kinerja Karyawan	9	0,747	0,6	REALIBLE

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

Semua variabel dalam penelitian ini ditetapkan dapat dipercaya karena nilai alpha Cronbach-nya lebih besar daripada ambang batas signifikansi yaitu 0,6, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Table 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

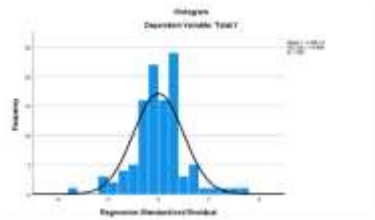
Statistik	df	Signifikansi
Normalitas Kolmogorov-Smirnov	106	0,000
Normalitas Lilliefors	106	0,000
Normalitas Shapiro-Wilk	106	0,000
Normalitas Anderson-Darling	106	0,000
Normalitas Kolmogorov-Smirnov	106	0,000
Normalitas Lilliefors	106	0,000
Normalitas Shapiro-Wilk	106	0,000
Normalitas Anderson-Darling	106	0,000

a. Test statistics are Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors significance correction.
d. Lilliefors method based on 1000000 Monte Carlo samples with 50000 per 100000.

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

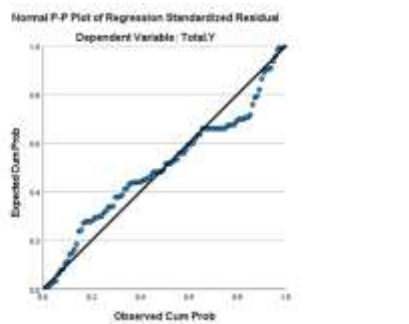
Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) kurang dari 0,001, yang secara statistik mengindikasikan bahwa residual tidak mengikuti distribusi normal, karena nilai signifikansinya berada di bawah 0,05. Dalam ukuran sampel yang substansial ($n >$ 30), distribusi data dapat dianggap normal jika histogram dan Plot P-P Normal menunjukkan pola yang mendekati normalitas.

“Ini sejalan dengan Teori Batas Pusat, yang menyatakan bahwa distribusi sampel besar mendekati normalitas, terlepas dari distribusi populasi asli” (Ghozali 2018)



Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Uji normalitas juga dapat dievaluasi secara visual dengan menggunakan Normal P-P Plot dari Residual Standar Regresi. Dalam grafik ini, distribusi dianggap mendekati normal jika titik-titik data mengikuti atau berada dekat dengan garis diagonal (garis probabilitas kumulatif yang diharapkan). Semakin dekat titik-titik tersebut dengan garis diagonal, semakin normal distribusi data yang dianalisis.

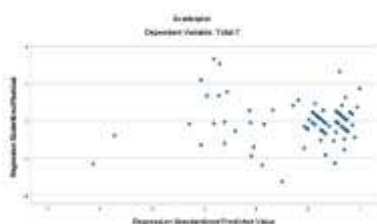


Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Studi ini menunjukkan bahwa titik-titik pada Plot P-P terdistribusi secara simetris dan sejajar sepanjang garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data secara visual mendekati distribusi normal, meskipun terdapat hasil yang bertentangan dari pengujian statistik. Oleh karena itu, analisis tetap dapat dilanjutkan dengan pertimbangan distribusi normal secara visual

2. Uji Heterokedastitas

Untuk mengevaluasi apakah varians residual dari berbagai pengamatan tidak konsisten, uji heteroskedastisitas diterapkan pada model regresi. Salah satu metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji sebar.



Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)
Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

Karena titik-titik residual pada gambar di atas tidak membentuk pola yang jelas kipas, kerucut, atau kurva titik-titik tersebut terdistribusi secara acak di sekitar garis horizontal nol, sehingga menyingkirkan kemungkinan heteroskedastisitas. Dapat diamati bahwa varians residual sebagian besar tetap tidak berubah di seluruh rentang nilai yang diantisipasi. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Untuk mengukur derajat korelasi antara variabel independen, Uji Multikolinieritas diterapkan pada model regresi. Penentuan ini dilakukan dengan menguji nilai VIF dan toleransi. Tidak adanya multikolinieritas dapat diindikasikan dengan nilai toleransi yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10,00.

Table 6. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t				
1 (Constant)	16.412	3.553		4.619	.000			
Total.X1	-.190	.050	-.282	-3.831	.000	.265	3.77	
Total.X2	.658	.073	.669	9.075	.000	.265	3.77	

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, variabel Tekanan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai toleransi masing-masing $0,265 > 0,10$ dan $VIF\ 3,77 < 10,00$. Dengan demikian, variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Beberapa variabel independen diterapkan dalam regresi linier berganda. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki potensi hubungan antara X1 (tekanan kerja) dan X2 (lingkungan kerja) dengan Y (kinerja karyawan).

Table 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.412	3.553			4.619	.000
Total.X1	-.190	.050	-.282		-3.831	.000
Total.X2	.658	.073	.669		9.075	.000

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh koefisien untuk variabel independen X1 sebesar $-0,190$, X2 sebesar $0,658$, dan konstanta sebesar $16,412$. Dengan demikian, model persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$Y = 16.412 - 0,190X_1 + 0,658 X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta

b1 : Nilai koefisien regresi X1

b2 : Nilai koefisien regresi X2

1. Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,412 menunjukkan bahwa jika variabel X1 (Tekanan Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan akan sebesar 16,412. Ini merupakan nilai dasar kinerja karyawan tanpa pengaruh dari kedua variabel independen tersebut.
2. Koefisien X1 (Tekanan Kerja) sebesar -0,190 berarti bahwa setiap peningkatan Tekanan Kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0,190, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sebaliknya, jika Tekanan Kerja menurun satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,190.
3. Koefisien X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,658 berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,658, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sebaliknya, jika Lingkungan Kerja menurun satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,658.

3.3. Uji Hipotesis

1. Uji T Parsial

Hipotesis penelitian yang berkaitan dengan pengaruh parsial masing-masing variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) diuji menggunakan uji T. Dalam uji T parsial, Anda dapat memanfaatkan nilai signifikansi atau nilai tabel T untuk membuat keputusan. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel X dianggap berpengaruh terhadap variabel Y (hipotesis diterima). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y (hipotesis ditolak). Selain itu, jika nilai T estimasi lebih besar dari nilai tabel T, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Namun, jika nilai T hitung lebih kecil dari nilai tabel T, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Table 8. Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16.412	3.553		4.619	.000
Total.X1	-.190	.050	-.282	-3.831	.000
Total.X2	.658	.073	.669	9.075	.000

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

Hasil Dari temuan Uji T tersebut sebagai berikut :

1. Seperti yang dapat kita lihat dari hasil pengujian, tabel T untuk derajat kebebasan df (n-k) dalam penelitian ini adalah $106-2 = 104$. Dengan ambang batas signifikansi 5%, tabel T menghasilkan $104: 2 = 0,025$, atau 2,045. Berdasarkan data dalam tabel, hasil pengujian tabel T variabel tekanan kerja adalah -3,831, yang secara statistik signifikan pada level 0,000. Hasilnya adalah T hitung > T tabel ($3,831 > 2,045$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y (hipotesis diterima), maka dari itu tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil pengujian, terlihat bahwa dalam penelitian ini, nilai T tabel untuk derajat kebebasan df (n-k) adalah $106-2 = 104$. Dengan ambang batas signifikansi 5%, diperoleh nilai T tabel sebesar 2,045. Berdasarkan tabel yang ada, nilai T hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 9,075 dengan taraf signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada T tabel ($9,075 > 2,045$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y (hipotesis diterima), sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F Simultan

Pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel Y dapat dikatakan ada jika nilai F estimasi lebih besar daripada nilai F tabel, dan sebaliknya. Jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai kritis, maka variabel Y tidak dipengaruhi oleh variabel independen (X1 dan X2).

Table 9. Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1845.051	2	922.525	295.807	.000 ^b
	Residual	321.223	103	3.119		
	Total	2166.274	105			

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 295,807 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, seperti yang ditunjukkan dalam hasil uji F. Hal ini menunjukkan bahwa faktor independen (tekanan kerja dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), karena nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Table 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics Tolerance VIF
	Unstandardized Coefficients B	Standard Error Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	16.412	3.553		4.619	.000	
x1	-.190	.050	-.282	-3.831	.000	.265 3.777
x2	.658	.073	.669	9.075	.000	.265 3.777

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

Dengan menggunakan rumus Beta x Zero Order x 100%, seseorang dapat menentukan dampak relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Kepentingan relatif dari setiap variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yaitu :

X1 Tekanan kerja

$$= (-0,282) \times (-0,856) \times 100\%$$

$$= 0,241 \times 100\%$$

$$= 24,1\%$$

Dari tabel diatas bahwa pengaruh variabel Tekanan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 24,1%

X2 Lingkungan kerja

$$= 0,669 \times 0,911 \times 100\%$$

$$= 0,609 \times 100\%$$

$$= 60,9\%$$

Dari tabel diatas bahwa pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 60,9%

2. Uji Koefisien Deteminasi Simultan

Table 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	Model Summary ^b				Change Statistics		
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	.923 ^a	.852	.849	1.766	.852	295.807	2

Sumber: (diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan data pada tabel, variabel tekanan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 85,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square (koefisien determinasi simultan) sebesar 0,849. Ringkasan Model menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat dapat menjelaskan 85,2% variasi variabel dependen, dengan nilai R Square sebesar 0,852. Dengan demikian, daya prediksi model tersebut tinggi, dengan faktor eksternal yang menyumbang 14,8% sisanya.

3.5. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Bukti empiris menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja (X1) secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung

sebesar -3,831 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena t hitung (3,831) > t tabel (2,045) dan Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan terbalik antara tekanan kerja dan kinerja, artinya semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan, maka semakin menurun kinerja karyawan. Sebaliknya, jika tekanan kerja dapat dikendalikan, maka kinerja akan meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Munardi et al., 2021) yang menemukan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas individu dalam bekerja. Selain itu, penelitian Bakker & Demerouti (2017) melalui teori Job Demands–Resources (JD-R) juga menjelaskan bahwa beban kerja dan tekanan psikologis yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai, dapat menimbulkan kelelahan dan penurunan kinerja. Dengan demikian, pengelolaan tekanan kerja menjadi aspek penting dalam mempertahankan kinerja optimal karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,075 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti Sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel (2,045). Maka hipotesis diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memainkan peranan penting dalam membentuk produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta hasil kerja individu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuliana et al. (2024) yang menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian Sedarmayanti (2019) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif—meliputi penerangan, ventilasi, hubungan antarpegawai, dan kenyamanan fasilitas—dapat menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Tekanan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Secara simultan, hasil uji F (Uji Simultan) menunjukkan bahwa tekanan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F hitung sebesar 295,807 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa

model regresi yang digunakan telah sesuai dan kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,852 atau 85,2% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tekanan kerja dan lingkungan kerja sebesar 85,2%, sedangkan sisanya 14,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Hasil ini konsisten dengan model teori Job Demands–Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker E.; Sanz-Vergel A. (2023), yang menyatakan bahwa interaksi antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya kerja (job resources) akan menentukan tingkat keterlibatan dan kinerja individu. Penelitian Tummers & Bakker (2021) juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi efek negatif dari tekanan kerja terhadap kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Sebaliknya, tekanan kerja yang masih dalam batas wajar dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal.
2. Selain itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun sosial mampu meningkatkan semangat, fokus, dan hasil kerja karyawan.
3. Secara bersama-sama, tekanan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 85,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan perbankan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk

1. Mengelola tekanan kerja agar tetap dalam batas yang wajar, misalnya melalui pelatihan manajemen stres, pembagian beban kerja yang proporsional, serta komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, tekanan kerja dapat menjadi motivasi positif tanpa menimbulkan stres berlebihan.
2. Selain itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari sisi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara, maupun dari sisi nonfisik seperti hubungan

kerja yang harmonis dan dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*(1), 25–53.
- Bakker E.; Sanz-Vergel A., A. B.; D. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*(1), 25–53.
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace*. Gallup.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022*. Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (XIV)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma, 1*(2), 336–346.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cet 5)*. Refika Aditama.
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review. *Frontiers in Psychology, 12*, 722080.
- Wahyudin, D., & Faris, R. M. (2025). Pengorbanan Atau Pilihan? Pendekatan Kualitatif Terhadap Karyawan yang Mengabdikan Tanpa Kompensasi Finansial. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis, 5*, 135–173.
- Yuliana, R., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif, 2*(3), 317–343.