

Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Mandiri Prima Persada

Rima Alviani Rachmah¹ Enggar Widianingrum²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1 2}

Jl. Kali Abang Tengah No.8, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17122

Email: rimalviarra2@gmail.com¹, enggar.egr@bsi.ac.id²

Submit: 11-10-2026	Revisi: 12-10-2026	Terima 13-10-2026	Terbit Online: 18-10-2026
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Mandiri Prima Persada, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi penelitian terdiri atas 58 karyawan, yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 25. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 1,800 dan signifikansi 0,077. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,802 dan signifikansi 0,007. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 6,286 dan signifikansi 0,003. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,186 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 18,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 81,4% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja sebagai salah satu upaya mendukung kinerja karyawan.

Kata kunci: stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Abstract - Human resources are an important factor in supporting the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the effects of work stress and work environment on employee performance at PT Bina Mandiri Prima Persada, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with a causal approach. The study population consisted of 58 employees, all of whom were included as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation studies, then analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 25. The analyses included validity and reliability tests, classical assumption tests, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. The results indicate that work stress has no significant effect on employee performance, with a t-value of 1.800 and a significance level of 0.077. In contrast, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.802 and a significance level of 0.007. Simultaneously, work stress and work environment significantly affect employee performance, with an F-value of 6.286 and a significance level of 0.003. The coefficient of determination of 0.186 indicates that both variables explain 18.6% of the variation in employee performance, while the remaining 81.4% is associated with other factors outside the research model. These findings highlight the importance of improving work environment quality to support employee performance.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance.

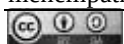
1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri retail di Indonesia ditandai oleh persaingan yang tinggi dan tuntutan untuk menjaga produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian target. Karyawan menjadi sumber daya yang berperan langsung dalam kelancaran operasional perusahaan.

Tuntutan berupa beban kerja, target, jam kerja, dan kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kenyamanan serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Gustiana et al., 2022) menempatkan kualitas sumber daya manusia sebagai

unsur penting bagi keberhasilan organisasi, sedangkan (Yang & Rijanti, 2022) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang perlu dikelola agar produktivitas dan daya saing organisasi terjaga.

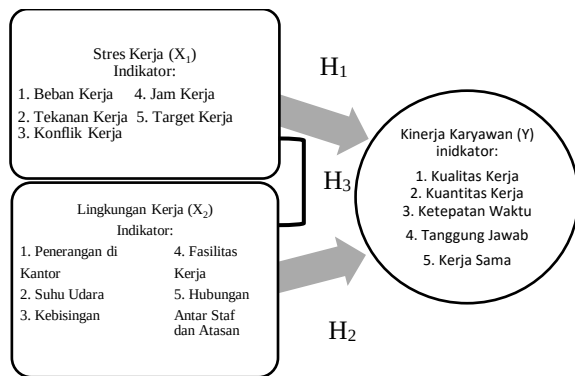
Stres kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang relevan untuk dikaji. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Ariyati & Putri, 2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan (Valencia & Rinamurti, 2024) serta (Sholikhah Salsabilla et al., 2023) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan.



Pada lingkungan kerja, (Ariyati & Putri, 2021) tidak menemukan pengaruh signifikan, sementara (Kusuma et al., 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya celah empiris yang perlu diuji pada konteks perusahaan yang berbeda.

PT. Bina Mandiri Prima Persada merupakan perusahaan retail dan distributor bahan bangunan, antara lain Semen Merah Putih, tangki Penguin, baja ringan, Jayaboard, dan gypsum. Berdasarkan observasi awal periode Maret–April 2026, terdapat sebagian karyawan yang memiliki durasi kerja melebihi jam kerja normal.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya tuntutan kerja yang perlu diperhatikan. Namun, tekanan kerja belum tentu otomatis menurunkan kinerja karena karyawan memiliki pengalaman dan kemampuan adaptasi yang berbeda.



Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Gambar 1 : Kerangka Berpikir dan Indikator

Kerangka tersebut menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Y). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja diuji secara parsial melalui H1, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diuji secara parsial melalui H2, sedangkan pengaruh kedua variabel secara bersama-sama diuji melalui H3. Ketiga dugaan tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

Penelitian ini menjawab tiga pertanyaan: apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; dan apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Mandiri Prima Persada.

Tujuan penelitian adalah menganalisis ketiga hubungan tersebut. Kontribusinya adalah memberikan bukti empiris mengenai pengaruh dua kondisi kerja pada seluruh karyawan perusahaan yang diteliti sekaligus menunjukkan apakah tekanan kerja menjadi faktor utama dalam kinerja pada konteks organisasi tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Objek penelitian adalah PT. Bina Mandiri Prima Persada. Variabel independen terdiri atas stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Stres kerja diukur melalui beban kerja, tekanan kerja, konflik kerja, jam kerja, dan target pekerjaan. Lingkungan kerja diukur melalui penerangan, suhu udara, kebisingan, fasilitas kerja, serta hubungan antar staf dan atasan. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama.

Populasi terdiri atas 58 karyawan aktif dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian berlangsung April–Juni 2026. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner berskala Likert lima tingkat, dan studi dokumentasi. Data diolah dengan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Penyajian hasil uji dalam artikel ini dibuat dalam tabel agar hasil analisis dapat ditelusuri secara lebih jelas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel

Seluruh 58 karyawan menjadi responden. Sebanyak 48 responden (82,8%) berjenis kelamin laki-laki dan 10 responden (17,2%) perempuan. Kelompok usia 30–55 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 29 orang (50%), sedangkan masa kerja 1–3 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 22 orang (37,9%).

Tabel 1. Deskripsi variabel penelitian

Variabel	Mean	Kategori/Interpretasi
Stres Kerja (X1)	3,64	Tingkat persepsi stres kerja
Lingkungan Kerja (X2)	3,61	Kondisi lingkungan kerja baik
Kinerja Karyawan (Y)	4,04	Kinerja tinggi/baik

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Pada stress kerja, tekanan pekerjaan yang membuat karyawan merasa stres memperoleh mean tertinggi 4,24, sedangkan pernyataan mengenai panjangnya waktu kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi memperoleh mean terendah 2,97.

Pada lingkungan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja memperoleh mean tertinggi 4,34, sedangkan kebisingan memperoleh mean terendah 2,60. Kinerja berada pada kategori tinggi; tanggung jawab atas tugas memperoleh mean tertinggi 4,74,

sedangkan membantu rekan kerja ketika dibutuhkan memperoleh mean terendah 3,33.

3.2. Uji Kualitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sebesar 0,258 serta melihat nilai signifikansi. Seluruh item memiliki r hitung di atas r tabel dan Sig. 0,000, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X1)

Item	Sig.	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,000	0,635	0,258	Valid
X1.2	0,000	0,541	0,258	Valid
X1.3	0,000	0,571	0,258	Valid
X1.4	0,000	0,685	0,258	Valid
X1.5	0,000	0,634	0,258	Valid
X1.6	0,000	0,629	0,258	Valid
X1.7	0,000	0,508	0,258	Valid
X1.8	0,000	0,325	0,258	Valid
X1.9	0,000	0,523	0,258	Valid
X1.10	0,000	0,690	0,258	Valid

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Sig.	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,000	0,484	0,258	Valid
X2.2	0,000	0,576	0,258	Valid
X2.3	0,000	0,658	0,258	Valid
X2.4	0,000	0,693	0,258	Valid
X2.5	0,000	0,676	0,258	Valid
X2.6	0,000	0,561	0,258	Valid
X2.7	0,000	0,525	0,258	Valid
X2.8	0,000	0,581	0,258	Valid
X2.9	0,000	0,465	0,258	Valid
X2.10	0,000	0,548	0,258	Valid

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Sig.	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,000	0,540	0,258	Valid
Y.2	0,000	0,522	0,258	Valid
Y.3	0,000	0,609	0,258	Valid
Y.4	0,000	0,525	0,258	Valid
Y.5	0,000	0,537	0,258	Valid
Y.6	0,000	0,537	0,258	Valid
Y.7	0,000	0,617	0,258	Valid
Y.8	0,000	0,644	0,258	Valid
Y.9	0,000	0,551	0,258	Valid
Y.10	0,000	0,566	0,258	Valid

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa seluruh 30 item pernyataan layak digunakan untuk analisis

berikutnya. Pada variabel stres kerja, r hitung berada pada kisaran 0,325–0,690; lingkungan kerja 0,465–0,693; dan kinerja karyawan 0,522–0,644.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Stres Kerja (X1)	0,759	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,772	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	0,70	Reliabel

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen pada ketiga variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dan dinyatakan reliabel.

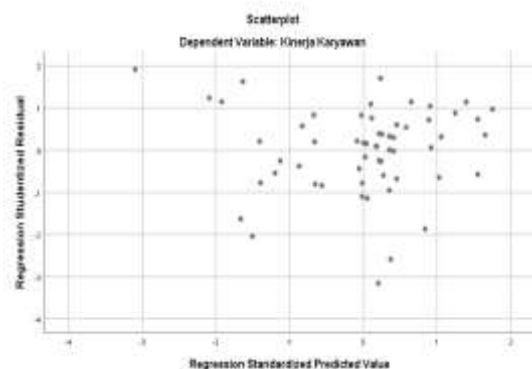
3.3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov

N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Kesimpulan
58	0,096	0,200	> 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi



Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot. Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola melebar, menyempit, bergelombang, atau pola sistematis. Dengan demikian, model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0,984	1,016	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,984	1,016	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Nilai tolerance kedua variabel sebesar 0,984 dan VIF sebesar 1,016. Karena tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Tabel 8. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Konstanta	26,046	4,125	—	6,314	0,000
Stres Kerja (X1)	0,147	0,082	0,221	1,800	0,077
Lingkungan Kerja (X2)	0,251	0,089	0,344	2,802	0,007

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 26,046 + 0,147X_1 + 0,251X_2$. Koefisien stres kerja bernilai positif 0,147, sedangkan koefisien lingkungan kerja bernilai positif 0,251.

Uji t menunjukkan bahwa stres kerja memiliki $t = 1,800$ dan $\text{Sig.} = 0,077 > 0,05$, sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki $t = 2,802$ dan $\text{Sig.} = 0,007 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5. Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Koefisien determinasi parsial Stres Kerja (X1)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,264	0,070	0,053	3,347

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,070 menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial menjelaskan 7,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 93,0% berada di luar model parsial tersebut.

Tabel 10. Koefisien determinasi parsial Lingkungan Kerja (X2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,372	0,138	0,123	3,222

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,138 menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial menjelaskan 13,8% variasi kinerja karyawan. Nilai ini lebih besar dibandingkan R Square stres kerja sebesar 7,0%, sehingga pada objek penelitian ini lingkungan kerja memiliki daya jelaskan yang lebih besar secara parsial.

3.6. Uji F

Tabel 11. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	125,472	2	62,736	6,286	0,003
Residual	548,873	55	9,980	—	—
Total	674,345	57	—	—	—

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Nilai F sebesar 6,286 dengan $\text{Sig.} 0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga didukung.

3.7. Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Koefisien determinasi simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,431	0,186	0,156	3,159

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Nilai R sebesar 0,431 menunjukkan hubungan simultan pada tingkat sedang. Nilai R Square sebesar 0,186 berarti 18,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 81,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian

3.8 Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar 1,800 dengan $\text{Sig.} 0,077$ lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis pertama tidak didukung. Koefisien regresi sebesar 0,147 menunjukkan arah positif, tetapi secara statistik perubahan stres kerja belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kinerja. Secara parsial, stres kerja memiliki R^2 sebesar 0,070 atau 7,0%.

Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dirasakan responden tidak otomatis diterjemahkan menjadi penurunan kinerja. Berdasarkan konteks penelitian, kondisi tersebut dapat berkaitan

dengan kemampuan karyawan beradaptasi terhadap beban kerja, target, dan jam kerja serta pengalaman dalam menjalankan tugas. Penjelasan ini merupakan interpretasi kontekstual, bukan pengujian kausal terhadap variabel pengalaman kerja. Hasil penelitian sejalan dengan (Valencia & Rinamurti, 2024) serta (Sholikhah Salsabilla et al., 2023), tetapi berbeda dengan (Gandung & Sunarsi, 2024). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa dampak stres dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar 2,802 dengan Sig. 0,007 lebih kecil dari 0,05, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,251 menunjukkan arah positif. Nilai R^2 parsial sebesar 0,138 menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjelaskan 13,8% variasi kinerja, lebih besar dibandingkan kontribusi parsial stres kerja sebesar 7,0%.

Secara substantif, kondisi yang langsung mengelilingi karyawan lebih nyata berkaitan dengan kinerja. Hubungan baik dengan rekan kerja memperoleh mean tertinggi 4,34, sedangkan kebisingan memperoleh mean terendah 2,60 sehingga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Lingkungan yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan mempertahankan konsentrasi serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Temuan ini mendukung (Kusuma et al., 2023), (Yaputra & Yoyo, 2023), serta (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024).

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan

Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menghasilkan F sebesar 6,286 dengan Sig. 0,003. Nilai R sebesar 0,431 menunjukkan hubungan simultan pada tingkat sedang, sedangkan R^2 sebesar 0,186 berarti 18,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel dan 81,4% sisanya berada di luar model.

Hasil simultan menunjukkan bahwa tidak signifikkannya stres kerja secara parsial tidak berarti stres kerja sama sekali tidak relevan ketika dipertimbangkan bersama lingkungan kerja. Namun, lingkungan kerja memiliki koefisien regresi lebih besar (0,251) dan signifikansi lebih kuat dibandingkan stres kerja (0,147; Sig. 0,077). Berdasarkan data penelitian, lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih kuat untuk diprioritaskan dalam upaya peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan (Shandika Indrayana & Ibnu Fitroh Sukono Putra, 2024) mengenai pengaruh bersama kondisi kerja terhadap kinerja.

3.9. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 13. Ringkasan hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Statistik	Sig.	Keputusan	Makna
H ₁ : Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	$t = 1,800$	0,077	Tidak Didukung	Tidak Berpengaruh Signifikan
H ₂ : Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	$t = 2,802$	0,007	Didukung	Berpengaruh positif dan signifikan
H ₃ : Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	$t = 6,286$	0,003	Didukung	Berpengaruh Signifikan Secara Simultan

Sumber: (Alviani Rachmah, 2026)

Berdasarkan Tabel 13, hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H₁) tidak didukung karena nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,077 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hipotesis kedua (H₂) didukung karena nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hipotesis ketiga (H₃) didukung karena nilai signifikansi uji F sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial, sedangkan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Mandiri Prima Persada.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Mandiri Prima Persada ($t = 1,800$; Sig. = 0,077 > 0,05).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,802$; Sig. = 0,007 < 0,05), sehingga menjadi aspek yang lebih perlu diprioritaskan dalam upaya peningkatan kinerja.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 6,286$; Sig. = 0,003). Nilai R^2 sebesar 0,186

menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 18,6% variasi kinerja, sedangkan 81,4% berkaitan dengan faktor lain di luar model.

4.2 Saran

1. Bagi perusahaan, evaluasi lingkungan kerja secara berkala, terutama tingkat kebisingan, kelayakan fasilitas, kenyamanan area kerja, dan komunikasi antarstaf maupun dengan atasan.
2. Bagi perusahaan, pertahankan hubungan kerja yang positif dan sediakan saluran komunikasi agar karyawan dapat menyampaikan kendala pekerjaan dengan terbuka.
3. Walaupun stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu memantau beban kerja, tekanan target, konflik, dan jam kerja agar tuntutan pekerjaan tetap wajar.
4. Bagi peneliti selanjutnya, tambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, disiplin, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau komitmen organisasi. Penelitian juga dapat dilakukan pada perusahaan dan jumlah responden yang lebih luas

In *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 2, Number 1).

- Sholikhah Salsabilla, R., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices Bandung. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta* (JKMT).
<https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i1>
- Valencia, A., & Rinamurti, M. (2024). *Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000* (Vol. 5, Number 1).
- Yang, M. D. S., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia* (Vol. 2, Number 1).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

REFERENSI

- Ariyati, Y., & Putri, L. M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam* (Vol. 8).
- Gandung, M., & Sunarsi, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 879–894.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13141056>
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9.
<https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). How to cite: Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(5), p-ISSN.
- Shandika Indrayana, D., & Ibnu Fitroh Sukono Putra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.