

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT PANDU SIWI SENTOSA JAKARTA**

Irintia Azzahra Alfian¹, Wangsit Supeno², Rosento³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: irinazzhr@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35145/procuratio.v13i3.5237>

Received: 15/9/2025, Revised: 30/9/2025, Accepted: 30/9/2025

ABSTRACT

The progress of a company is largely determined by the support of employees who work optimally in an atmosphere that creates comfort and the availability of adequate work facilities to enable them to work more optimally. In addition, leadership and guidance from management are needed in communicating work policies and regulations so that employees are encouraged to work well without mental pressure that causes stress. The purpose of this study is to determine the extent to which the work environment and the level of work stress of employees can affect their work performance. This study used a quantitative method through a statistical testing process. The respondents in this study included sixty employees. They were asked to fill out a questionnaire that had been tailored to the situation and conditions of the company to make it easier to answer. After testing, it was found that the independent variables studied, which were related to the employees' working environment, had a significant and positive effect on employee performance. However, the work stress level factor studied did not show a significant effect on employee performance. Meanwhile, for the three variables, it was found that the working environment and work stress, when tested together, had a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment; Work Stress Levels; Employee Performance Results*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PANDU SIWI SENTOSA JAKARTA**

ABSTRAK

Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh dukungan karyawan yang bekerja secara optimal dalam suasana yang dapat menciptakan kenyamanan dan tersedianya fasilitas kerja yang memadai untuk bisa bekerja lebih optimal. Selain itu diperlukan kepemimpinan dan pengarahan dari manajemen dalam menyampaikan kebijakan dan peraturan kerja agar karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik tanpa tekanan mental yang menimbulkan stres. Tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana lingkungan dalam area kerja dan juga tingkat stres kerja para karyawan dapat berdampak pada hasil kerja para karyawan. Penelitian memakai metode kuantitatif dengan melalui proses uji statistik. Responden dalam penelitian ini meliputi para karyawan sebanyak enam puluh orang. Mereka diminta mengisi daftar pertanyaan yang telah disesuaikan isinya dengan situasi dan kondisi perusahaan agar mempermudah dalam menjawab. Setelah dilakukan pengujian, ditemukan indikasi variabel bebas yang diteliti berkaitan dengan lingkungan karyawan bekerja berpengaruh dengan signifikan dan positif terhadap kinerja dari para karyawan. Akan tetapi dalam hal faktor tingkat stres kerja yang diteliti tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari para karyawan. Sedangkan terhadap ketiga variabel tersebut ditemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja pada saat dilakukan pengujian secara bersama-sama mempunyai indikasi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Suasana Kerja; Tingkat Stres Kerja; Hasil Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan unsur dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau entitas yang memiliki peran krusial. Kehadirannya memungkinkan perusahaan menjalankan fungsi-fungsinya secara optimal. Tanpa peranan sumber daya manusia, perusahaan tidak mampu berjalan lancar, bahkan bisa terhenti sepenuhnya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki aktivitas pokok dalam menjalankan fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Peran karyawan dalam organisasi harus bisa mengoptimalkan kinerjanya agar dapat mendukung terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Kinerja merupakan salah satu kunci untuk mewujudkan tujuan organisasi. Bila kinerja tergolong baik serta meningkat, maka jalan menuju tujuan organisasi akan terlihat memungkinkan untuk dicapai.

Tetapi, terdapat sebuah tantangan atau hambatan yang ada di perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik, seperti keadaan lingkungan tempat karyawan bekerja dan stres yang dialami akibat pekerjaan.

Lingkungan kerja diartikan sebagai hal-hal yang menunjang aktivitas karyawan di tempat mereka bekerja. Lingkungan yang memberi rasa aman sekaligus nyaman dapat membuat karyawan bekerja dengan optimal. Dengan tata letak ruang kerja sebagai salah satu contoh lingkungan fisik, sementara nonfisik adalah hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan kerja.

Sedangkan stres kerja diartikan sebagai stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2017) stres pekerjaan ialah tanggapan dari pegawai atau karyawan ketika tekanan pekerjaan tidak berkesesuaian pada pengetahuan sekaligus kemampuan yang dimiliki (Ekawarna, 2020). Situasi ini menjadi tantangan bagi karyawan untuk dapat menghadapinya.

Dilansir dari situs resmi marketingmix.com, hasil studi Mercer Marsh Benefits Indonesia yang berjudul “*Health on Demand 2023*” menyatakan bahwasanya karyawan Indonesia yang mengalami stres, 78%-nya memberikan pengakuan stres dikarenakan tekanan pekerjaan (*work pressure*), 65% dikarenakan kepemimpinan yang tergolong buruk (*poor leadership*), 55% dikarenakan *toxic culture* misal ada teman kerja yang kerap *flexing* sehingga memicu rasa khawatir tidak mampu memasuki lingkup pertemanan tersebut, dan 44% dikarenakan lingkungan kerja yang cenderung penuh bahaya.

Peneliti melakukan riset pada PT Pandu Siwi Sentosa ialah perusahaan yang menjalankan aktivitas bisnisnya di sektor jasa pengiriman, logistik, dan penyimpanan. Perusahaan ini terbangun sejak 1992 serta memiliki cabang di perkotaan besar Indonesia seperti Medan, Balikpapan, Surabaya, dan Makassar. Kantor pusatnya sendiri terletak di Jakarta Timur dan memiliki kurang lebih 150 karyawan.

Berdasarkan data dari bagian SDM, kinerja karyawan sejak tahun 2022 hingga 2024 adalah fluktuatif, karena ada dimana saat kinerjanya naik dan turun. Faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja ialah lingkungan kerja dan stres kerja. Bagi beberapa karyawannya, lingkungan kerjanya sudah cukup nyaman untuk aktivitas bekerja setiap hari, sementara untuk beberapa lainnya tidak cukup nyaman sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

Mengingat pentingnya manajemen dalam mengelola kinerja para karyawannya dengan memperhatikan pada kualitas lingkungan di area kerja dan juga pengelolaan mental karyawan dalam mengurangi tingkat stres kerja, peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta”. Dengan mengetahui pengaruhnya, maka perusahaan diharapkan lebih fokus pada pengelolaan lingkungan yang menjamin adanya ketenangan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan pemantauan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan agar para karyawan memberikan hasil kerja terbaik..

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Dua Faktor Herzberg (*Motivation-Hygiene Theory*)

Frederick Herzberg (1959) memberi pernyataan bahwasannya terdapat dua kategori faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja atau sebaliknya ketidakpuasan dalam kerja yakni faktor motivasi serta faktor *hygiene* atau kebersihan. Faktor motivasi ialah elemen yang mampu membantu peningkatan kepuasan dan motivasi kerja seseorang. Di sisi lain, faktor *hygiene* berhubungan dengan kondisi dasar yang perlu dipenuhi untuk menghindari ketidakpuasan kerja (Azwanda et al., 2024).

Menurut teori dua faktor Herzberg (1959) ketersediaan sarana kerja yang cenderung mencukupi, tempat aktivitas kerja yang suasananya aman sekaligus juga memunculkan kenyamanan, hubungan diantara rekan kerja dan atasan yang harmonis mampu mendorong kinerja karyawan disebut sebagai lingkungan kerja yang tergolong baik. Sedangkan yang menyebabkan stres, ketidakpuasan, serta penurunan kinerja termasuk lingkungan kerja yang buruk (Primadi et al., 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah lingkungan tempat pekerja melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Selain dapat menciptakan situasi yang terlindungi sehingga dapat membuat pegawai bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja juga mampu menjadi pemengaruh emosi pegawai dikarenakan bila pegawai menyukai tempat bekerjanya, maka menjadi semakin efektif waktu yang akan digunakan untuk bekerja (Sudaryo et al., 2018).

(Sedarmayanti, 2017) menyatakan lingkungan kerja mencakupi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik ialah segalanya yang ada di sekeliling tempat kerja. Sedangkan, lingkungan kerja nonfisik diartikan sebagai situasi atau keadaan sekitar lingkungan yang berhubungan dengan aspek psikologis karyawan.

Pendapat Putri (2023), bahwa lingkungan kerja terbagi jadi dua yaitu: (1) Lingkungan terkait fisik adalah suatu lingkungan dalam area kerja di sekitar pekerja berada dapat berdampak pada terjadinya kepuasan kerja baik langsung atau tidak langsung. (2) Lingkungan yang berhubungan dengan psikis atau non fisik dalam kerja, baik dengan atasan langsung ataupun berkaitan dengan rekan dalam kerja juga bawahan (Armansyah, 2024).

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sesuai penelitian yang dilakukan oleh Wahyu et al., 2025 berjudul “The Influence of Work Environment, Work Culture, and Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Anugrah Aneka Box” yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan karena perusahaan harus memelihara lingkungan kerja yang seimbang serta memastikan bahwa kenyamanan tidak menyebabkan kemalasan pada pekerja yang pada akhirnya turut memengaruhi kinerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja

Stres ialah sebuah keadaan dimana individu merasakan ketegangan akibat pengaruh dari faktor yang berasal dari diri sendiri atau internal maupun lingkungan eksternal (Sukapti et al., 2024).

Definisi stres kerja yakni stres yang berhubungan pada pekerjaan. Menurut (Sunyoto & Burhanudin, 2015) adapun berbagai faktor yang berpeluang memicu stres berasal dari faktor internal seperti kepribadian, dan kemampuan. Sedangkan penyebab stres dari faktor eksternalnya ada pekerjaan atau organisasi, dan non organisasi atau diluar pekerjaan. Dalam penelitian Issac (2004) *Common Adaptation Syndrome* atau *Selye's Stress Theory* menggambarkan stres sebagai kerusakan yang terjadi pada tubuh tanpa memandang penyebab stres itu positif atau negatif. Respon tubuh dapat diprediksi tanpa memperhatikan stresor atau penyebab tertentu (Alam, 2020).

Penelitian Singh & Sharma (2017) menghasilkan penemuan bahwa faktor terjadinya stres kerja bisa disebabkan karena adanya hal-hal yang tidak mendukung aktivitas karyawan di lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dapat berkaitan dengan ketentuan kebijakan di organisasi seperti restrukturisasi organisasi yang dapat menimbulkan kegelisahan akan terjadinya pengurangan karyawan sehingga kehilangan pekerjaan, dinamika dalam perpolitikan antar rekan sekerja, adanya tuntutan kerja yang tinggi dari pimpinan, beban kerja yang berlebihan berdampak pada kelelahan, atau kekurangan ketersediaan sumber daya manusia. Hal lain juga karena kurangnya koordinasi di antara tim yang ada dapat menjadi faktor penyebab penundaan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi (Ardana & Rizqi, 2024).

Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan sesuai penelitian yang dilakukan oleh Kuncoroyekti & Yuniawan, 2024 berjudul “The Effect of Work Motivation, Work Stress and Work Environment on Employee Performance (study at Fancy Bakery)” yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat stres tinggi memengaruhi kondisi pekerja yang pada akhirnya turut memengaruhi kinerja.

H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah tingkah laku nyata yang diperlihatkan setiap karyawan dalam bentuk prestasi kerja yang berkesesuaian pada tugas yang mereka lakukan di organisasi (Widodo & Yandi, 2022).

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada faktor yang menjadi pemengaruh kinerja seperti faktor individu meliputi kemampuan teknis (*hard skills*) dan kemampuan interpersonal (*soft skills*), motivasi serta kesehatan mental dan fisik. Dari faktor organisasi seperti kebijakan yang mendukung *work-life balance* untuk mengurangi stres dan meningkatkan loyalitas karyawan.

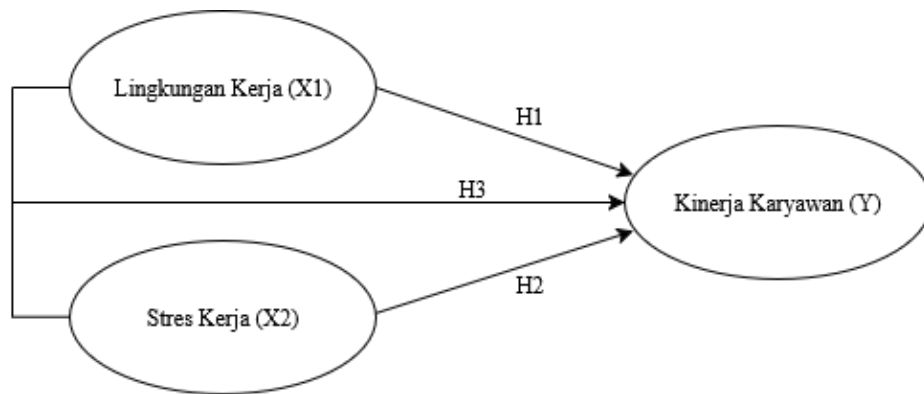
Hasil kajian Kim & Jung (2022) dari sudut pandang organisasi, kinerja karyawan dianggap sebagai kontribusi kolektif dari semua individu dalam angkatan kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis perusahaan. Hal ini mencakup evaluasi seberapa efektif karyawan menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas, berkolaborasi dengan rekan kerja, mencapai target, dan pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Mohammad et al., 2025).

Hubungan lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan sesuai penelitian yang dilakukan (Azahra et al., 2024) berjudul “The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance of the Directorate General of Regional Financial Development, Ministry of Home Affairs” yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja dan tingkat stres kerja memengaruhi performa yang dihasilkan pekerja yang pada akhirnya turut memengaruhi kinerjanya.

H3: Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dilihat di Gambar 1.



Sumber: Dikembangkan peneliti (2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Metode dipergunakan dalam studi yang dilaksanakan ialah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Pendekatan kausal dimanfaatkan guna menganalisa seberapa besarnya pengaruh hubungan dari variabel yang diteliti, yakni lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan sebagai variabel Y. Populasi dalam studi yang dilaksanakan ialah para karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. Proses pengambilan sampel dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan dilakukan penyebaran kuesioner kepada 60 responden untuk memperoleh data. Kemudian data jawaban yang diperoleh dari responden dianalisis dengan menggunakan uji statistik yang mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi mempergunakan perangkat lunak SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini didasarkan pada jawaban yang masuk dari daftar kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 60 orang dengan karakteristik yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	46	77%
	Wanita	14	23%
Usia	Kurang dari 20 tahun	11	18%
	Antara 20-30 tahun	30	50%
	Antara 30-40 tahun	10	17%
	Lebih dari 40 tahun	9	15%
Masa Waktu Kerja	Antara 1-3 tahun	26	43%
	Antara 4-6 tahun	21	35%
	Antara 7-9 tahun	4	7%
	Lebih dari 10 tahun	9	15%

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Uji Validitas

Pengujian berguna melihat valid ataupun tidaknya alat ukur yang digunakan pada penelitian. Alat ukur dimaksud ialah berbagai pertanyaan yang berada dalam kuesioner. H_0 diterima jika r -hitung melebihi r -tabel atau dapat dikatakan alat ukur yang digunakan valid (Janna & Herianto, 2021). Dengan rumus $df = N-2$ diperoleh r -tabel 0,254. Hasil uji dapat dilihat di Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,716	0,254	Valid
	0,776		
	0,643		
	0,532		
	0,670		
	0,697		
Stres Kerja (X ₂)	0,721	0,254	Valid
	0,648		
	0,672		
	0,644		
	0,793		
	0,845		
Kinerja Karyawan (Y)	0,754	0,254	Valid
	0,799		
	0,772		
	0,814		
	0,707		
	0,703		
	0,816		
	0,753		

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Mengacu pada Tabel 2 ketiga variabel yang diteliti mempunyai nilai r-hitung melebihi r-tabel dengan nilai sebesar 0,254 sehingga data yang digunakan dinilai valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni pengujian jawaban responden hasilnya konsisten serta dapat diandalkan (*reliable*) atau tidak. Cara pengujiannya melalui penghitungan atas nilai *Cronbach's alpha*, bila melampaui 0,6 menandakan hasilnya dinyatakan reliabel (Janna & Herianto, 2021). Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,803	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,861		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846		Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Mengacu pada Tabel 3, nilai *cronbach's alpha* ketiga variabel tersebut melebihi batasannya yang 0,6 sehingga hasilnya dapat dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian dimanfaatkan guna melihat hubungan dengan linear diantara dua ataupun lebih variabel independen dan satu variabel dependen (Sahir, 2021). Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.217	2.909		5.231
	LingkunganKerja	.422	.083	.545	5.096
	StresKerja	-.123	.063	-.209	-1.951

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta (Irintia Azzahra Alfian, Wangsit Supeno, dan Rosento)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji mampu dibuat persamaan regresi linear berganda yakni:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

$$Y = 15.217 + 0,422 X_1 - 0,123 X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka mampu diinterpretasikan menjadi: (1) Nilai konstanta di angka 15,217 mengandung arti jika variabel X_1 dan X_2 diasumsikan bernilai 0, menandakan nilai variabel kinerja akan tetap di angka 15,217; (2) Koefisien regresi b_1 di angka 0,422 memiliki arti lingkungan kerja memiliki arah regresi positif yang menandakan setiap kenaikan satu satuan, sehingga akan menaikkan kinerja di angka 0,422; (3) Koefisien regresi b_2 di angka -0,123 yang menyatakan jika stres kerja memiliki arah koefisien regresi negatif yang menandakan kenaikan satu satuan, maka akan mengurangi kinerja di angka 0,123.

Uji T (Parsial)

Pengujian guna mengetahui dengan parsial variabel independen mempunyai pengaruh signifikan pada variabel dependen (Salsabila & Sabariah, 2023). Hasil uji ditampilkan di Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.217	2.909		5.231 .000
	LingkunganKerja	.422	.083	.545	5.096 .000
	StresKerja	-.123	.063	-.209	-1.951 .056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Mengacu pada Tabel 5 dapat diinterpretasikan: (1) Nilai signifikansi di angka ($0,000 < 0,05$) serta $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,096 > 2,002$). Dihasilkan simpulan variabel lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan; (2) Nilai signifikansi di angka ($0,056 > 0,05$) serta $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($-1,951 < 2,002$). Hasil uji tersebut membuktikan variabel bebas stres kerja dalam aktivitas kerja di perusahaan tidak mempunyai pengaruh signifikan pada variabel terikat kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Pengujian dilangsungkan guna mengetahui ada ataupun tidak pengaruh secara simultan atau bersamaan diantara variabel independen pada variabel dependen (Salsabila & Sabariah, 2023). Hasil uji hipotesis variabel yang dilakukan dapat ditampilkan di Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
	Regression	296.618	2	148.309	19.921
	Residual	424.365	57	7.445	
	Total	720.983	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Tabel 6 menampilkan hasil uji F dimana F-hitung senilai 19,921. Sementara f-tabel diperoleh dari $df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$, senilai 3,159. Simpulan dari hasil uji F membuktikan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama pada variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji yang disimbolkan R^2 atau R Square ialah suatu pengujian bertujuan mengamati seberapa besarnya kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependennya (Sahir, 2021). Hasil uji ditampilkan di Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.712	1.364

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

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Tabel 7 menampilkan nilai R-square variabel X_1 dan X_2 di angka 72,2% artinya kedua variabel memiliki kemampuan besar untuk menjelaskan variabel dependennya, sedangkan sisanya di angka 27,8% ditentukan variabel lain yang tidak berada pada penelitian misal disiplin kerja dan loyalitas kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pandu Siwi Sentosa

Merujuk pada hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t- secara hitung lebih besar dari t- secara tabel ($5,096 > 2,002$) dan signifikansinya di angka $0,000 < 0,005$. Maka dihasilkan indikasi bahwa lingkungan karyawan bekerja mempunyai pengaruh sangat penting pada kinerja yang dilakukan para karyawan.

Hal penting yang perlu dijaga agar kinerja karyawan semakin baik dari faktor fisik adalah menyediakan fasilitas pencahayaan yang baik sehingga aktivitas pekerjaan bisa berjalan lancar, dan juga perlu dijaga sirkulasi udara di ruang kerja sehingga udara menjadi nyaman, juga termasuk kebisingan ruang kerja perlu diperhatikan untuk menciptakan ruang kerja yang tenang dan karyawan selalu dalam keadaan sehat. Selain itu kinerja karyawan akan semakin baik dengan menjaga kenyamanan lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu menjaga hubungan yang baik antar karyawan dan juga atasan di kantor. Selain itu budaya organisasi perlu dibuat lebih fleksibel sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan terbuka kepada atasan.

Semakin nyaman lingkungan kerjanya, menandakan makin meningkat pula kinerja karyawannya, selaras dengan teori dua faktor Herzberg (1959) yakni fasilitas yang dapat mendukung kelancaran kerja, tempat dalam melakukan aktivitas kerja yang aman dan tentram, serta adanya relasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan yang selaras dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan (Primadi et al., 2023). Hasil dari kajian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan Saputri et al., (2024) dan Deseria & Lestari, (2024) yang membuktikan dari hasil uji hipotesis lingkungan dalam karyawan bekerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja seluruh karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pandu Siwi Sentosa

Hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar $1,951 <$ dari t tabel sebesar 2,002 dengan signifikansinya di angka $0,056 > 0,005$. Maka dihasilkan simpulan jika faktor tekanan mental berupa stres karyawan dalam kerja membuktikan tidak adanya dampak yang sangat berarti pada kinerja dari para karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dari semua pertanyaan yang diberikan kecenderungannya para karyawan tidak mengalami stres yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaannya baik di lingkungan kerja, secara individu maupun dalam organisasi. Namun demikian ada sekitar 30% responden yang menyetujui jika terjadi perubahan kebijakan pemerintah misalnya perpajakan dan regulasi. Sedangkan ada sekitar 28,3% responden yang terpengaruh karena adanya perubahan kondisi ekonomi. Kemampuan karyawan dalam mengelola stres dalam aktivitas pekerjaannya dinilai baik sehingga kondisi stres yang dihadapi tidak memberikan dampak besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil kajian peneliti ini juga diperkuat pada studi terdahulu dilakukan oleh Saputri et al., (2024) dan penelitian oleh Octavianti & Santosa, (2025) yang membuktikan bahwa variabel stres kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan ini memberikan bukti makin rendah karyawan mengalami stres dalam bekerja menandakan kinerja yang dihasilkan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika tingginya tekanan kerja yang menimbulkan tekanan stres yang tinggi menjadikan kinerja para karyawan semakin rendah

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pandu Siwi Sentosa

Merujuk pada hasil uji f (simultan), nilai f-hitung $>$ f-tabel ($19,921 > 3,159$) serta signifikansinya di angka $0,000 < 0,005$. Maka dihasilkan simpulan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Manajemen perusahaan harus tetap memperhatikan faktor lingkungan di mana para karyawan bekerja baik dilihat dari sisi fisik maupun non fisik agar tercipta ruang tempat bekerja yang tenang, nyaman dengan didukung hubungan antar personal dalam organisasi berjalan dengan efektif saling menghargai dan bekerjasama dalam meraih capaian dari tujuan perusahaan.

Pengelolaan stres kerja perlu menjadi perhatian perusahaan dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan kerja yang lebih fleksibel, memberikan tugas-tugas sesuai dengan kemampuan karyawan, menjelaskan dampak regulasi pemerintah maupun internal kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa tertekan mentalnya dalam melakukan aktivitas kerja yang diharapkan dapat menumbuhkan tingkat kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Studi yang dilaksanakan diperkuat pada penelitian yang terdahulu dilakukan oleh Saputri et al., (2024) berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima” dan penelitian oleh (Deseria & Lestari, 2024) yang berjudul “*Impact of Work Environment, Job Stress, and Compensation on Employee Performance in the Palm Oil Plantation Industry*” membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan di mana karyawan bekerja dan pengelolaan stres dalam kerja secara simultan terhadap hasil kinerja dari para karyawan.

Hasil dari studi ini telah memberikan bukti bahwa rasa aman sekaligus nyaman yang diberikan kepada karyawan akan menaikkan kinerjanya. Dan juga stres yang dapat dikelola secara baik yang mampu menurunkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan juga berdampak baik seperti dapat menaikkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Keseluruhan hasil yang telah diuji, maka didapatkan kesimpulan: (1) Secara parsial, hasil uji t disimpulkan adanya pengaruh yang positif. Di mana hipotesis H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya lingkungan para karyawan bekerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja para karyawan; (2) Secara parsial, melalui uji hipotesis t berdampak negatif. Hipotesis H_{02} yang berkaitan dengan tidak adanya pengaruh dalam hal stres karyawan dalam bekerja hasilnya dari uji hipotesis t disimpulkan dapat diterima dan pada hipotesis H_2 hasilnya tidak diterima atau ditolak. Dengan demikian karyawan masih bekerja dengan baik tanpa adanya pengaruh eksternal dan internal organisasi dengan pengelolaan tekanan kerja yang mengurangi stres karyawan dalam bekerja; (3) Pengujian dengan uji F ditemukan bahwa hipotesis H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya lingkungan karyawan melakukan pekerjaan dan kondisi stres akibat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja para karyawan.

Agar karyawan bisa memberikan kinerja terbaik mereka, maka perusahaan sebaiknya menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman sekaligus aman agar karyawan mampu bekerja secara optimal. Dukungan lingkungan kerja inilah yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dan sebaiknya pengelolaan stres kerja pada karyawan dilakukan dengan mengimplementasikan kegiatan *team building* untuk menjalin hubungan antar rekan kerja dalam upaya menurunkan tekanan mental yang menimbulkan stres karyawan serta memiliki dampak yang baik terhadap kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Alam, S. (2020). The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 529–535. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1962>
- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Envilab Indonesia. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(2), 1758–1776. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4382>
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA TanjungPinang. *JIMBIS: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Azahra, D., Erica, D., & Rachmah, S. M. (2024). The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance of the Directorate General of Regional Financial Development, Ministry of Home Affairs. *International Journal of Sustainability in Research (IJSR)*, 2(1), 93–102. <https://doi.org/10.59890/ijma.v2i1.1269>
- Azwanda, Y. E. H., Rustam, Hasri, S., & Sohiron. (2024). *Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai*. 8(12), 862–866.
- Deseria, R., & Lestari, P. (2024). Impact of Work Environment, Job Stress, and Compensation on Employee Performance in the Palm Oil Plantation Industry. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1).
- Ekawarna. (2020). *Manajemen Konflik dan Stres* (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Kuncoroyekti, P. H. C., & Yuniawan, A. (2024). The Effect of Work Motivation, Work Stress and Work Environment on Employee Performance. *IJIEM (Indonesian Journal of Industrial Engineering & Management)*, 5(1). <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.65>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mohammad, A. M., Menhat, M., Shafi, S., Hussein, A.-H. M. A., Al-Mubaideen, M. A., & Alshaketheep, K. (2025). Trends in employee performance: A comprehensive review and bibliometric analysis using Scopus and WOS. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–13.

- <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2887>
- Octavianti, G., & Santosa, A. (2025). The Effect of Work Engagement, Self-Efficacy, and Job Stress on Employee Performance of Aquaculture Startups in Sleman Regency. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 4(2), 587–598.
- Primadi, A., Tohir, M., & Zafira, A. (2023). Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Logistik. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(4).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). KBM INDONESIA.
- Salsabila, N., & Sabariah, E. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Embeddedness Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ramotindo Pakuon Persada. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 227–238. <https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1381>
- Saputri, R. E., Barima, H., & Supriatin, D. (2024). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Adi Prima. *DFAME: Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, 2(2), 36–43. <https://doi.org/10.61434/dfame.v2i2.151>
- Sedarmayanti, M. P. (2017). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (1st ed.). ANDI.
- Sukapti, S., Muliawati, L., & Mahmudi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Hasrat Anugrah Tangerang. *JURAMA: Jurnal Operasional Manajemen*, 1(3).
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Peilaku Keorganisasian* (1st ed.). CAPS.
- Wahyu, M., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2025). The Influence of Work Environment, Work Culture, and Individual Characteristics on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)*, 13(1), 421–432. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3110>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1).