



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayamega Pratama Medan

1*Aisyah Harahap; 2Waizul Qarni

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Indonesia

*Penulis koresponden, aisyah0102193121@uinsu.ac.id

Diajukan: 06-07-2025

Diterima: 12-08-2025

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayamega Pratama Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui metode kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 for Windows. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 52 orang karyawan PT. Dayamega Pratama Medan, yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 22,940 yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,19, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0,206 ($> 0,05$) dan thitung sebesar -1,281 ($< ttabel 1,674$). Di sisi lain, stres kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan thitung sebesar 6,756 ($> ttabel 1,674$). Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi (R), hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan tergolong erat. Meskipun demikian, stres kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. Dayamega Pratama Medan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang baik diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kinerja

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study is to analyze the influence of work environment and job stress on employee performance at PT. Dayamega Pratama Medan. This research employs a quantitative approach, where data is collected through questionnaire method. Data processing is conducted using SPSS 23 for Windows. The population used in this study consists of 52 employees of PT. Dayamega Pratama Medan, all of whom are selected as samples. The data analysis technique employed includes descriptive analysis and multiple linear regression analysis with a

significance level of 5%. Based on the F-test results, an F-calculated value of 22.940 was obtained, which is greater than the F-table value of 3.19, indicating that the independent variables of work environment and job stress simultaneously have a significant influence on employee performance. The partial t-test results show that work environment does not provide a significant influence on employee performance, as indicated by a significance value of 0.206 (> 0.05) and a t-calculated value of -1.281 ($< t\text{-table } 1.674$). Conversely, job stress is proven to have a positive and significant influence on employee performance, as demonstrated by a significance value of 0.000 (< 0.05) and a t-calculated value of 6.756 ($> t\text{-table } 1.674$). This indicates that job stress is the main factor influencing employee performance. Based on the correlation coefficient test (R), the relationship between work environment, job stress, and employee performance is considered strong. Nevertheless, job stress emerges as the most dominant variable influencing employee performance at PT. Dayamega Pratama Medan. Therefore, effective job stress management is expected to contribute to improved employee performance, while high levels of job stress have the potential to reduce performance.

Keyword: Work Environment, Work Stress, and Employee Performance.

Pendahuluan

Salah satu unsur penting yang menentukan sejauh mana sebuah perusahaan dapat meraih kesuksesan adalah mutu kerja para tenaga kerjanya. Menurut Malthis dan Jakson (2017) Berbagai faktor diketahui memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Di antaranya, bakat bawaan karyawan, tingkat pendidikan yang telah ditempuh, serta pelatihan yang telah mereka terima. Kondisi lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas yang memadai, dan iklim kerja yang kondusif juga turut berkontribusi (Andini & Zainun, 2023; Yulisharsasi dkk., 2022). Tidak kalah penting, sistem penggajian dan pemberian bonus, proses seleksi internal, tingkat motivasi individu, serta kemampuan dalam menjalin hubungan industrial juga memiliki dampak signifikan. Selain itu, peranan penting juga diberikan oleh perkembangan teknologi, gaya kepemimpinan atau manajemen yang diterapkan, peluang yang tersedia untuk meraih prestasi, serta makna atau pentingnya pekerjaan yang sedang dilakukan. Faktor lingkungan tempat kerja memiliki peranan strategis dalam mendukung atau menghambat capaian produktivitas individu maupun tim . Lingkungan kerja ini meliputi segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat memengaruhi semangat serta efektivitas mereka dalam menjalankan tugas (Andini & Zainun, 2023; Fauzi dkk., 2022; Putra & Saraswati, 2022). seperti kondisi kebersihan ruangan, pencahayaan, tingkat kenyamanan, suasana kerja yang diciptakan, bahkan musik latar yang terdengar (Atmajaya, Sumada, & Wirata, 2022).

Lingkungan kerja fisik suatu perusahaan merujuk pada berbagai aspek kondisi ruang kerja yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan (Indrayana & Putra, 2024;

Sahsbilla dkk., 2022). Ini mencakup tata letak ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, kebersihan, dan peralatan kerja yang digunakan. Kondisi tempat kerja yang kurang mendukung, seperti suhu ruangan yang tinggi serta ventilasi udara yang tidak memadai, ruang kerja yang sempit, kondisi yang kotor, serta kebisingan yang mengganggu, dapat memberikan dampak negatif terhadap kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penciptaan suasana kerja yang nyaman menjadi suatu kebutuhan krusial dalam menunjang produktivitas. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemeliharaan fasilitas fisik, seperti menjaga kebersihan lingkungan kerja, memastikan pencahayaan yang memadai, menyediakan ventilasi udara yang baik, penataan ruang kerja secara ergonomis, serta kehadiran elemen penyegar seperti musik ringan yang menenangkan. Tidak hanya itu, peran bagian personalia sangat penting dalam membentuk iklim kerja yang sehat, yaitu dengan mendorong inisiatif dan kreativitas dari setiap karyawan. Ketika situasi kerja memberikan kenyamanan baik dari segi fisik maupun mental, motivasi serta gairah kerja karyawan akan meningkat secara signifikan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Di samping faktor lingkungan fisik, aspek psikologis seperti tingkat stres kerja juga perlu diperhatikan. Tekanan pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan tugas, atau konflik antar rekan kerja dapat menurunkan kinerja secara signifikan (Kalos, Wijaya, Dayona, & Saputro, 2023).

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana tekanan atau ketegangan dialami oleh seorang individu, yang diakibatkan oleh berbagai faktor pemicu. Tekanan ini dapat bersumber dari faktor internal, seperti harapan yang terlalu tinggi yang ditetapkan oleh individu itu sendiri, ketidakmampuan dalam mengelola waktu secara efektif, atau adanya ketidakseimbangan emosional. Selain itu, faktor eksternal juga memainkan peran signifikan, seperti lingkungan kerja yang dianggap tidak kondusif, beban kerja yang dinilai berlebihan, konflik yang terjadi dengan rekan kerja, atau tekanan yang datang dari atasan. Penting untuk dipahami bahwa stres kerja yang tidak ditangani dengan tepat dapat menimbulkan dampak negatif, baik pada aspek psikologis maupun biologis individu. Baik pegawai maupun individu lain dalam suatu sistem kerja dapat mengalami stress. Dalam lingkungan kerja, stres sering kali dipicu oleh berbagai faktor, seperti konflik yang terjadi di antara rekan kerja, tekanan yang diberikan oleh atasan, serta beban kerja yang melampaui kemampuan individu. Apabila stres berlangsung terus-menerus tanpa penanganan yang memadai, dampak serius terhadap kesehatan fisik maupun mental pegawai dapat dirasakan. Lebih lanjut, motivasi, konsentrasi, dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan kewajiban serta fungsi kerjanya dapat menurun akibat stres yang berkepanjangan. Akibatnya, produktivitas organisasi secara keseluruhan pun bisa terpengaruh (Harefa & Siboro, 2024).

Stres menurut sunyoto (2013) diartikan sebagai kondisi yang dihasilkan dari tekanan lingkungan, baik fisik maupun psikologis, yang membebani individu. Dalam dunia kerja, stres kerja didefinisikan sebagai reaksi emosional atau mental terhadap tuntutan pekerjaan yang membutuhkan adaptasi dan pengelolaan yang efektif. Jika tidak ditangani dengan baik, stres ini dapat mengganggu hubungan sosial, baik di area pekerjaan serta aspek kehidupan personal seseorang. Kinerja karyawan yang mengalami stres kronis akibat tekanan pekerjaan cenderung menurun, lalu memengaruhi Efisiensi dan pencapaian target perusahaan hingga negatif. Dengan demikian, sangat krusial bagi manajemen organisasi untuk tidak mengabaikan tanda-tanda stres kerja pada karyawan. Pendekatan proaktif diperlukan Guna membangun suasana kerja yang mendukung dan stabil Hal ini termasuk penyediaan fasilitas pendukung, distribusi beban kerja yang seimbang, dan penerapan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis karyawan dapat terjaga, dan produktivitas serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (M. A. Hermawan, Mulyatini, & Yustini, 2024).

Stres kerja adalah suatu kondisi tekanan kompleks di mana gangguan emosional, kognitif, dan perilaku dialami oleh individu. Kondisi ini muncul akibat tuntutan lingkungan yang dirasakan melebihi kapasitas penyesuaian diri seseorang. Stres ini timbul ketika tekanan eksternal dirasa terlalu besar untuk direspon, dan individu merasa Kehilangan kapasitas maupun sarana yang memadai dalam rangka menghadapinya. Terdapat berbagai elemen yang dapat memicu tekanan psikologis di tempat kerja, antara lain volume tugas yang terlalu tinggi, perselisihan antar kolega, ketidakpastian dalam pembagian tanggung jawab, serta rasa tidak aman terhadap status pekerjaan. Dampak dari stres kerja tidak hanya dirasakan secara pribadi oleh individu, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara individu, gangguan fisiologis seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, dan penurunan sistem imun dapat ditimbulkan oleh stres. Dari segi psikologis, stres dapat memicu perasaan cemas, mudah marah, kehilangan motivasi, bahkan depresi. Sementara itu, secara perilaku, gejala seperti penurunan produktivitas, peningkatan absensi, serta kesulitan dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis dapat ditunjukkan oleh seseorang.

Menurut Wahjono (2012) ada beberapa kategori umum sebagai konsekuensi dari stres. Pertama dari segi fisiologis, kondisi fisik seseorang secara langsung dapat terpengaruh oleh stres. Hal ini dapat diamati melalui perubahan metabolisme tubuh, percepatan detak jantung dan laju pernapasan, serta kecenderungan peningkatan tekanan darah. Lebih lanjut, gangguan kesehatan seperti sakit kepala yang berulang hingga potensi penyakit serius seperti serangan jantung juga dapat dipicu oleh

stres. Ini menunjukkan bagaimana tubuh merespons tekanan, seringkali dengan cara yang merugikan fungsi organ vital dan sistem internal, yang pada akhirnya dapat mengancam kesehatan jangka panjang individu. Respon fisiologis ini, bila berlangsung kronis, akan mengakibatkan kelelahan sistemik, melemahkan daya tahan tubuh, dan meningkatkan kerentanan terhadap berbagai penyakit. Kemudian, gejala psikologis yang diakibatkan oleh stres muncul dalam bentuk gangguan emosional dan mental. Perasaan tegang yang berkepanjangan, kecemasan yang berlebihan, kemudahan tersinggung, hilangnya motivasi, bahkan kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan, semuanya dapat dialami. Dampak psikologis ini, meskipun seringkali tidak langsung terlihat, sangat memengaruhi stabilitas mental dan produktivitas individu. Kualitas hidup seseorang dapat menurun drastis seiring dengan bertambahnya beban mental yang disebabkan oleh stres, menyebabkan individu merasa terjebak dalam lingkar emosi negatif yang sulit untuk diatasi tanpa intervensi yang tepat. Adapun perubahan pada kebiasaan sehari-hari dapat dipicu oleh stres, yang disebut sebagai gejala perilaku. Penurunan produktivitas kerja, peningkatan tingkat ketidakhadiran, dan tingginya angka pergantian karyawan dapat diamati. Selain itu, perubahan pola makan cenderung dialami oleh seseorang yang stres, menjadi malas dan pelupa, serta menunjukkan peningkatan konsumsi zat adiktif seperti rokok dan alkohol. Seringkali, mereka juga berbicara dengan cepat, tampak gelisah, dan mengalami gangguan tidur seperti insomnia (Mudalifah, 2024).

Stres kerja memberikan dampak signifikan yang dialami bukan oleh perorangan, melainkan juga oleh kelangsungan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dampak tidak langsung, yang seringkali terasa kuat, termasuk peningkatan angka ketidakhadiran karyawan (absensi), penurunan produktivitas kerja, serta munculnya gangguan psikologis yang dapat mengikis rasa loyalitas terhadap perusahaan. Kondisi ini acapkali memicu perasaan keterasingan (alienasi) di tempat kerja dan bahkan dapat berujung pada tingginya angka pergantian karyawan (turnover). Dalam jangka panjang, stres yang tidak ditangani dengan baik dapat merusak budaya organisasi, menghambat pencapaian target, dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, stres perlu dilihat sebagai isu strategis yang menuntut penanganan serius dan sistematis. Perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan psikologis, serta menerapkan kebijakan manajemen stres yang efektif. Upaya ini signifikan untuk mencapai visi dan misi lembaga dengan hasil yang sebaik mungkin melalui karyawan yang sehat secara fisik dan mental, serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan pandangan A.A. Prabu Mangkunegara (2020), Kinerja diartikan sebagai pencapaian output yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini,

yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas, diperoleh saat individu tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Kamsariaty & Tazril, 2024).

Kemudian Sinambela (2016) mengemukakan bahwa “Kinerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kerja oleh seorang pegawai dinilai”. A.A Prabu Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :(Mangkunegara & Prabu, 2019) Kualitas kerja, sebagai indikator pertama, merujuk pada tingkat keberhasilan penyelesaian tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan pertimbangan utama pada ketelitian dan hasil akhir. Indikator kedua adalah kuantitas kerja, yaitu tingkat volume tugas yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Ini mencerminkan efisiensi dan produktivitas karyawan, termasuk kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kemudian, pelaksanaan tugas menjadi indikator ketiga, yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan akurat dan minimal kesalahan. Tingkat ketelitian dan kecermatan dalam bekerja menjadi ukuran penting pada indikator ini. Terakhir, tanggung jawab adalah indikator keempat, yaitu kesadaran penuh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan sepenuh hati, dilengkapi dengan komitmen moral terhadap kewajiban yang diamanahkan oleh perusahaan. Keempat indikator ini tidak hanya mewakili hasil kerja, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme, kedisiplinan, dan etos kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.

Performa atau kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari serangkaian usaha yang dikerahkan oleh individu guna menyelesaikan pekerjaan dan amanah yang dipercayakan oleh organisasi. Kualitas dari hasil kerja ini merefleksikan sejauh mana efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang tentu saja harus selaras dengan standar yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja tidak hanya terbatas pada observasi langsung, melainkan juga dapat dilakukan melalui beragam indikator objektif. Derajat kualitas kinerja karyawan, baik itu tinggi maupun rendah, didasarkan beragam faktor. Faktor-faktor ini meliputi aspek internal seperti tingkat motivasi, kompetensi, dan kedisiplinan individu, serta aspek eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan sistem penghargaan yang berlaku dalam organisasi. A.A Prabu Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (Motivation) (Mangkunegara & Prabu, 2019a).

Guna meningkatkan performa individu, diperlukan penetapan tolok ukur keberhasilan melalui penyusunan rumusan-rumusan mengenai berbagai keadaan yang diharapkan saat suatu aktivitas akan

dijalankan. Hasil kerja yang optimal dipengaruhi oleh dua unsur utama, yakni taraf kapabilitas dan dorongan profesional yang memadai. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh pemahaman terhadap jenis tanggung jawab yang diemban serta kecakapan dalam menjalankannya. Maka dari itu, setiap individu perlu mengembangkan kapasitas serta keterampilannya secara berkelanjutan. Selain itu, peran motivasi kerja terhadap output tidak dapat diabaikan. Walaupun seorang personel memiliki keahlian yang tinggi, namun apabila semangat kerjanya lemah, maka pencapaian kinerjanya pun akan tetap rendah (Sinambela & Murtaza, 2024).

Penelitian yang sama telah dilakukan oleh Mega Hernawati Harefa dan Lidia Berliana Siboro yang berjudul *The Impact Of The Work Environment On The Productivity Of The Pastry Departement Employees At The Apurva Kempinski Balidengan* hasil penelitian analisis menunjukkan hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,732. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat berdampak positif terhadap produktivitas karyawan (Harefa & Siboro, 2024). Penelitian lainnya juga telah dilakukan E. Hermawan (2022) dengan Berdasarkan temuan dari analisis statistik mengenai pengaruh tiga faktor independent yaitu kondisi tempat kerja, tekanan psikologis dalam pekerjaan, serta beban tugas terhadap performa karyawan di PT. Sakti Mobile Jakarta, diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut memiliki keterkaitan yang signifikan dan berdampak nyata terhadap kualitas kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Berbagai penelitian telah dilakukan, termasuk oleh Surbakti dan Pohan (2024), yang Mengarah pada aspek-aspek yang menentukan efektivitas kerja personel di lingkungan organisasi. Dalam temuan mereka, telah diidentifikasi bahwa Ketiga variabel yakni suasana kerja, beban mental pekerjaan, dan kultur organisasi secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap peningkatan hasil kerja pegawai. Ini berarti bahwa ketika ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik, kinerja pegawai cenderung meningkat. Namun, jika dianalisis secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi yang terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, stres kerja justru tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dan bahkan dapat berpotensi menghambat produktivitas bila tidak ditangani dengan tepat. Ini mengindikasikan bahwa meskipun stres kerja secara teori dapat menjadi pemicu semangat bagi sebagian individu, dalam praktiknya, stres yang tidak terkendali lebih banyak berdampak negatif terhadap performa kerja. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh M. A. Hermawan dan timnya pada tahun 2024, telah ditemukan bahwa variabel X1 dan X2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Kontribusi

gabungan dari kedua variabel independen ini terhadap variabel dependen tersebut adalah sebesar 61,06%. Ini berarti bahwa mayoritas variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel X1 dan X2. Namun, sisa 38,94% dari variasi pada variabel Y tidak dapat dijelasankan oleh kedua variabel tersebut. Sisa persentase ini diketahui dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun variabel X1 dan X2 memiliki peran substansial dalam memengaruhi variabel Y, masih ada cakupan yang luas bagi faktor-faktor lain yang belum teridentifikasi atau diteliti, yang berpotensi memiliki kontribusi penting.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dirancang untuk mengumpulkan data numerik agar dapat dianalisis secara statistik. Populasi penelitian ini terdiri dari 52 karyawan PT. Dayamega Pratama Medan. Dari jumlah tersebut, 30 orang dipilih sebagai sampel, yang mewakili sekitar 25% dari total populasi; pemilihan ini dilakukan dengan mempertimbangkan efisiensi dan keterwakilan data. Variabel yang diteliti didefinisikan berdasarkan konsep Arikunto (Arikunto, 2020) sebagai segala sesuatu yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian. Dalam studi ini, dua jenis variabel digunakan: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (independen) mencakup dua aspek, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, teknik kuesioner diaplikasikan sebagai salah satu metode utama dalam rangka pengumpulan data yang diperlukan. Kuesioner, yang merupakan instrumen penelitian, terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis, dengan tujuan memperoleh data empiris dari responden. Data ini kemudian dimanfaatkan untuk menganalisis dan menjawab permasalahan penelitian, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Mangkunegara & Prabu, 2019). Dalam pelaksanaannya, kuesioner tertutup dipilih sebagai jenis kuesioner yang diterapkan, di mana pertanyaan-pertanyaan telah dilengkapi dengan alternatif jawaban yang telah dirumuskan. Dengan demikian, responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan pandangan atau pengalaman mereka. Model kuesioner semacam ini mempermudah proses pengolahan data karena jawaban yang diberikan terstruktur dan dapat langsung dikuantifikasi. Untuk penelitian ini, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tertutup didesain untuk mengukur persepsi responden terhadap tiga variabel utama: lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F): Dalam penelitian ini, uji F diaplikasikan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel

independen, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja, secara simultan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Tujuan dari penggunaan uji F ini adalah untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sinambela & Murtaza, 2024).

Hipotesisnya; 1) Ho: Hipotesis nol menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. 2) Hipotesis alternatif menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengambilan keputusan dalam uji F didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi yang dihasilkan dari analisis statistik. Berdasarkan pendapat Ghazali (2015), kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Uji Signifikansi Pengaruh Partial (Uji t) : Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan Y, apakah variable X1 X2 (Lingkungan kerja dan Stres kerja) benar benar berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja karyawan) secara terpisah atau partial (Ghazali ,2015). (Sinambela & Murtaza, 2024).

Hipotesis; 1) H_0 : variable-variable lingkungan kerja dan stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (Kinerja Karyawan). 2) H_a : Variable-variable lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan)

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian, sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2015), melibatkan penggunaan angka probabilitas signifikansi sebagai acuan utama untuk menentukan apakah hipotesis nol (H_0) diterima atau ditolak. Dalam proses ini, terdapat dua kriteria utama yang digunakan. Pertama, apabila nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh dari hasil pengujian statistik lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima, sementara hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti empiris untuk menyatakan adanya pengaruh atau perbedaan yang signifikan dalam penelitian. Kedua, jika angka probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a)

diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh atau perbedaan yang signifikan berdasarkan data yang dianalisis.

Hasil

PT. Dayamega Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi komputer perangkat keras dan lunak dan merupakan *service centre* untuk wilayah Sumatra dan Aceh untuk laptop dan PC dengan merek LENOVO yang berlokasi di kota Medan. Perusahaan ini berada di Jalan Putri Hijau Nomor 12 Medan 20111. Perusahaan PT. Dayamega Pratama didirikan di Medan pada tanggal 3 September 1990 dengan akta notaris Nomor. 16 dan mendapat pengesahaan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan tertanggal 29 Mei 1993 Nomor: C2-3978 HT.01.01.TH.93. PT. Dayamega Pratama bergerak dalam bidang menjual barang –barang komputer baik itu perangkat keras dan lunak kepada toko-toko komputer, instansi pemerintah ataupun swasta, sekolah – sekolah, universitas dan perguruan tinggi baik itu univeristas negeri ataupun swasta serta kepada pemakai terakhir, selain itu Perusahaan ini juga melayani pelanggan (*Customer*) yang ingin memperbaiki laptop atau PC Lenovo, menyiapkan dan menyelesaikan dokumen. PT. Dayamega Pratama juga memberikan pelayanan purna jual untuk perangkat lunak (*software*) yang dijual.

Agar produktivitas PT. Dayamega Pratama Medan dapat meningkat secara menyeluruh, kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan. Kinerja yang tinggi ini dapat dilihat dari kuatnya sikap tanggung jawab, terstrukturnya dan realistiknya perencanaan kerja, serta kemampuan untuk menghadapi dan mengambil risiko yang mungkin muncul dalam proses kerja. Untuk mencapai kondisi tersebut, lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif perlu diciptakan oleh perusahaan, sekaligus tingkat stres karyawan diminimalisir. Lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan semangat dan motivasi kerja, yang pada akhirnya akan secara langsung memengaruhi tercapainya target perusahaan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui indikator tingkat kehadiran atau absensi. Berdasarkan hal tersebut maka akan terlihat pengaruh absensi terhadap stres karyawan yang di nyatakan dalam jumlah absensi pada table berikut:

Total hari kerja	: Jumlah hari kerja X jumlah karyawan
Jumlah Karyawan	: Keseluruhan karyawan PT. DMP Medan
Jumlah hari absen	: Jumlah ketidak hadiran karyawan PT.DMP Medan
Jumlah hari kehadiran	: Total hari kerja – jumlah hari absen
Tingkat absensi	: <u>Jumlah hari absen</u> x 100%

Tabell1

Total hari kerja

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Hari Absen (org)	Jumlah Kehadiran (org)	Tingkat Absensi (%)
Januari	25	62	1550	23	1527	1.48
Februari	24	64	1536	25	1511	1.63
Maret	26	64	1664	20	1644	1.20
April	23	64	1472	26	1446	1.77
Mei	24	64	1536	17	1519	1.11
Juni	25	64	1600	15	1585	0.94
Juli	25	60	1500	26	1474	1.73
Agustus	26	59	1534	26	1508	1.69
September	24	60	1440	36	1404	2.50
Oktober	26	61	1586	34	1552	2.14
November	26	60	1560	34	1526	2.18
Desember	23	60	1380	30	1350	2.17
Rata-rata						1.70

Sumber: PT. Dayamega Pratama Medan (Tingkat absensi Karyawan tahun 2023)

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai PT. Dayamega Pratama Medan selama periode Januari hingga Desember 2023 mencatatkan rata-rata sebesar 1,70%. Dari data tersebut, terlihat adanya fluktuasi angka absensi yang terjadi sepanjang tahun, di mana bulan September tercatat sebagai bulan dengan tingkat absensi tertinggi, yaitu sebesar 2,50%, sedangkan bulan Juni menjadi bulan dengan tingkat absensi terendah, yakni sebesar 0,94%. Angka-angka ini menunjukkan bahwa terdapat pola tertentu dalam frekuensi ketidakhadiran karyawan yang mungkin dipicu oleh beragam elemen internal dan eksternal, contohnya. kondisi kesehatan, cuaca, atau aktivitas operasional perusahaan pada bulan tertentu. Lebih lanjut, tingkat absensi yang terjadi selama periode tersebut memiliki dampak langsung terhadap kebijakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya batas toleransi maksimal terhadap frekuensi absensi, yang ditetapkan hanya sebanyak satu kali absen selama periode tertentu. Untuk itulah, maka upaya-upaya yang diterapkan guna menekan tingkat tekanan kerja sangatlah penting, dengan mempertimbangkan kondisi tempat kerja PT. Dayamega Pratama Medan, hasil pemantauan menunjukkan bahwa situasi kerja di lingkungan luar yang posisinya tidak jauh dari pusat kota medan, berada di lantai 3 Gedung Antara Jalan Putri Hijau Medan bersebelahan dengan Hotel J.W Marriot dan Kantor SAMSAT dan berada satu gedung dengan beberapa perusahaan lainnya merupakan masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

PT. Dayamega Pratama di bangun dengan fasilitas sebagai berikut:
 1). Area Show Room besar dan nyaman. 2). Memiliki dua ruang tunggu

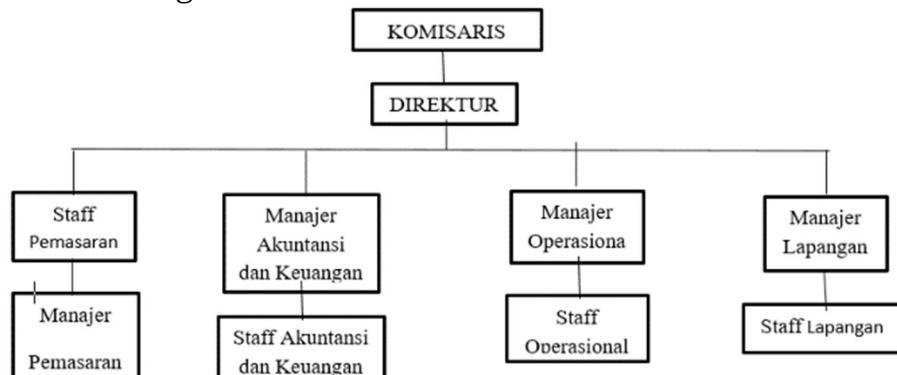
yang nyaman untuk para pelanggan ataupun tamu tamu dari instansi-instansi (*Customer*) yang menunggu penyelesaian dokumen sebelum barang yang dibeli di bawa pulang. 3). Ruang Pertemuan yang cukup besar dan nyaman. 4). Rungan Service dan teknisi yang dekat dengan showroom sehingga pelanggan dapat dengan nyaman bertanya kepada teknisi jika mengalami kendala dalam pemakaian produk komputer Lenovo.5). Ruang dapur yang besar dan nyaman untuk karyawan makan dan untuk menyiapkan minuman bagi tamu – tamu dari instansi-instansi.6). Ruang kerja yang besar, terbuka dan penuh penerangan dengan sistem satu ruangan dan hanya di batasi oleh partisi-partisi meja kerja, sehingga membuat karyawan nyaman untuk saling berhubungan satu dan yang lain.7). Gudang penyimpanan yang besar dan untuk *Set up* awal komputer dan laptop, berada di lantai empat Gedung Antara. 8). Semua ruangan memiliki fasilitas pendingin udara. 9). Kopi, Teh, dan air mineral sebagai minuman bagi para pelanggan.

Struktur organisasi, sebagai kerangka kerja formal, dirancang untuk mengatur jalannya sebuah organisasi secara sistematis. Melaluiinya, hubungan antar bagian, fungsi, atau posisi dalam organisasi, serta peran individu yang menempati posisi-posisi tersebut, digambarkan secara jelas. Ini memastikan bahwa setiap elemen organisasi mempunyai distribusi pekerjaan, otoritas, serta kewajiban yang terorganisir dan transparan. Dengan demikian, operasi organisasi dapat berjalan efisien dan efektif dalam pencapaian tujuannya. Unsur-unsur penting seperti pembagian kerja yang spesifik (spesialisasi), penerapan prosedur yang seragam (standardisasi), pengaturan kerja sama antar unit (koordinasi), serta pola pengambilan keputusan—baik terpusat (sentralisasi) maupun tersebar (desentralisasi)—dipertimbangkan dalam struktur ini. Selain itu, ukuran atau skala satuan kerja juga dipertimbangkan agar proporsional dengan beban dan kompleksitas tugas yang diemban (Hisidiana & Indah, 2024). Struktur organisasi yang dirancang dengan tepat memiliki peran krusial dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Struktur yang jelas, tanggung jawab dapat dibagi secara efektif, garis koordinasi dapat ditetapkan dengan baik, serta wewenang dan fungsi setiap bagian dalam perusahaan dapat dipertegas. Oleh karena itu, Tata struktur organisasi menjadi bagian fundamental perusahaan yang berfungsi untuk mengatur dan mengkoordinasikan seluruh elemen Agar mekanisme organisasi beroperasi secara maksimal dan tepat guna, diperlukan tatanan struktur yang transparan sehingga seluruh unit dalam perusahaan dapat bekerja secara sinergis, terarah, serta sinkron dengan visi dan misi yang telah ditetapkan di awal. Struktur organisasi ini tidak hanya berperan dalam pembagian tugas, tetapi juga memberikan gambaran yang rinci tentang peran dan kekuasaan yang dimiliki oleh tiap-tiap pihak unit atau departemen dalam melaksanakan pekerjaan. Melalui struktur organisasi, hubungan antar unit kerja dapat terjalin dengan

baik, sehingga meminimalkan tumpang tindih tugas dan memperjelas jalur komunikasi serta koordinasi yang diperlukan dalam proses operasional perusahaan.

Pada PT. Dayamega Pratama, struktur organisasi telah disusun dan dirancang sedemikian rupa agar seluruh aktivitas yang dilakukan oleh setiap unit dapat mendukung pencapaian visi, misi, serta sasaran perusahaan secara keseluruhan. Pembagian tugas yang terstruktur memungkinkan seluruh pegawai memahami fungsi serta kewajiban yang menjadi tanggungannya secara individual, sehingga tidak terjadi kekosongan tanggung jawab ataupun benturan wewenang dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, struktur organisasi yang diterapkan di perusahaan ini juga mencerminkan tingkatan hirarki yang jelas, yang memudahkan proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan instruksi dari manajemen kepada bawahan. Dengan demikian, struktur organisasi pada PT. Dayamega Pratama bukan hanya difungsikan sebagai alat koordinasi internal, tetapi juga sebagai fondasi dalam menciptakan sistem kerja yang terintegrasi dan terarah. Untuk melihat lebih jelas mengenai susunan dan bentuk struktur organisasi pada perusahaan ini, dapat dilihat pada gambar yang disajikan di bawah ini.

Gambar 1
Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar Struktur Organisasi Perusahaan

Uji Validitas

Studi ini memanfaatkan kuesioner sebagai sarana utama dalam mengumpulkan data. Oleh karena itu, untuk menjamin bahwa data yang terkumpul benar-benar merepresentasikan kondisi aktual, uji validitas diterapkan pada kuesioner. Bertujuan untuk memastikan sejauh mana setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur hal yang seharusnya diukur. Dengan demikian, validitas menjadi indikator apakah instrumen tersebut cocok dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian (Warongan dkk., 2022). Validitas item kuesioner dalam penelitian ini diuji secara terpisah dari jumlah sampel utama, dengan menggunakan 24 responden yang merupakan karyawan dari PT. Dayamega Pratama

Medan. Pengujian dilakukan dengan memanfaatkan software SPSS versi 29.0 *for windows* sebagai alat bantu analisisnya. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi antara skor item dengan skor total, suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien (r) bersifat positif dan $r \geq 0,30$. Sebaliknya, jika nilai r yang diperoleh $\leq 0,30$ maka item tersebut dikategorikan sebagai tidak valid.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P11	0,737	0,30	Valid
P12	0,750	0,30	Valid
P14	0,604	0,30	Valid
P17	0,685	0,30	Valid
P18	0,737	0,30	Valid
P19	0,639	0,30	Valid
P21	0,604	0,30	Valid
P22	0,639	0,30	Valid
P23	0,750	0,30	Valid
P24	0,685	0,30	Valid

Sumber : Data diolah spss (2024)

Berdasarkan analisis data tabel, dapat disimpulkan bahwa validitas setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah terpenuhi. Data menunjukkan bahwa setiap nilai r-hitung pada pernyataan-pernyataan variabel lingkungan kerja, stres kerja, serta kinerja karyawan, seluruhnya lebih tinggi daripada nilai acuan r-tabel, yaitu 0,30. Oleh karena itu, semua komponen atau bagian dari pernyataan yang disusun andal dan memenuhi syarat untuk pengumpulan data yang akurat.

Uji Reliabilitas

Apabila sebuah instrumen pengukuran diaplikasikan sebanyak dua kali untuk menilai fenomena yang identik, dan hasilnya konsistensi, reliabilitas alat tersebut dapat dikatakan baik. Reliabilitas merujuk pada sejauh mana hasil yang stabil dan konsisten dapat diberikan oleh suatu alat ukur dalam pengukuran berulang terhadap objek atau variabel yang sama. Untuk menentukan tingkat reliabilitas ini, koefisien korelasi biasanya digunakan antara hasil pengukuran pertama dan hasil pengukuran berikutnya (Kurniasih, 2022). Suatu instrumen penelitian dianggap reliabel ketika koefisien korelasi yang diperoleh bersifat signifikan dan positif yang mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan menunjukkan derajat kestabilan yang tinggi dalam menilai variabel yang dimaksudkan. Menurut Ghozali (dalam Situmorang, 2008:46), sebuah konstruk atau variabel dapat dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melebihi angka 0,6, dan akan lebih ideal jika nilainya berada di atas 0,8. Uji reliabilitas sendiri merupakan tahapan lanjutan yang dilakukan setelah uji validitas. Dalam tahapan ini, item-item pertanyaan yang telah dinyatakan valid kemudian akan diuji

lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana jawaban responden menunjukkan konsistensi atau kestabilan dalam menjawab instrumen yang diberikan. Konsistensi ini krusial karena menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya jika digunakan dalam waktu yang berbeda atau dalam situasi yang serupa (Yuningsih, 2023).

Untuk menjamin hasil penelitian yang dapat dipercaya dan akurat, penggunaan instrumen yang valid dan reliabel adalah suatu keharusan mutlak. Oleh karena itu, pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner menjadi sangat penting. Langkah tersebut diambil untuk memastikan keandalan instrumen yang dipakai memang layak dijadikan alat ukur dalam penelitian. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, data yang diperoleh diharapkan benar-benar menunjukkan kemampuan dalam menanggapi masalah inti serta mendukung tercapainya tujuan analisis ilmiah. Sementara itu, reliabilitas merujuk pada konsistensi hasil yang diperoleh; artinya, apabila instrumen tersebut digunakan dalam kondisi yang sama atau oleh responden serupa, hasil yang didapatkan akan tetap stabil dan dapat diandalkan.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	10

Sumber : Data diolah spss (2024)

Nilai reliabilitas instrumen dihimpun dari riset ini memperlihatkan bahwa tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian berada pada kategori yang terpercaya atau memadai, sebagaimana ditandai dengan nilai koefisien yang mendekati angka 1 ($> 0,60$). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten ketika diterapkan pada subjek penelitian. Dengan demikian, seluruh pernyataan atau item yang dirancang untuk masing-masing variabel penelitian dapat dianggap telah mewakili konstruk dari variabel yang diteliti secara memadai.

Karakteristik Responden

Angket atau kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Melalui penyebaran angket tersebut, informasi umum mengenai profil responden berhasil diperoleh. Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk mendapatkan karakteristik responden secara lebih rinci. Karakteristik ini diklasifikasikan berdasarkan beberapa variabel demografis, termasuk jenis kelamin, rentang usia, dan jenjang pendidikan terakhir responden.

Klasifikasi ini dimaksudkan untuk menyajikan pemahaman yang menyeluruh tentang latar belakang responden, yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk menafsirkan hasil penelitian secara lebih objektif dan kontekstual.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 52 responden, 25 orang atau 48,1% adalah karyawan laki-laki, sedangkan 27 orang atau 51,9% adalah karyawan perempuan. Perbandingan ini mengindikasikan bahwa di PT. Dayamega Pratama Medan, jumlah tenaga kerja perempuan cenderung lebih banyak direkrut dibandingkan laki-laki.

Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil yang diperoleh, informasi mengenai karakteristik responden dilihat dari komposisi usia responden mengindikasikan bahwa proporsi terbesar berada dalam rentang usia tertentu. Secara rinci, proporsi responden yang berusia di atas 20 tahun mencapai 19 orang atau setara dengan 36,5%. Sementara itu, kelompok usia yang paling dominan adalah responden yang berada pada rentang usia 30 hingga 40 tahun, dengan jumlah 24 orang atau sebesar 46,2%. Adapun responden yang berusia di atas 40 tahun tercatat sebanyak 9 orang, yang setara dengan persentase 17,3%.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh. Mayoritas responden, sejumlah 21 orang atau sekitar 40,4%, adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Selanjutnya, pendidikan pada jenjang Diploma III (D3) telah diselesaikan oleh 19 responden, yang setara dengan 36,5% dari total. Sisa responden, yaitu 12 orang atau 23,1%, merupakan lulusan Strata Satu (S1).

Deskriptif Variabel

Penelitian ini memberikan uraian secara deskriptif mengenai hasil temuan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja serta tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dayamega Pratama Medan. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan angket kepada sejumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian diolah dan dianalisis secara sistematis guna memahami sejauh mana kontribusi dari kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja, terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Untuk mendukung analisis tersebut, peneliti menyusun dan menyajikan data dalam bentuk tabel frekuensi, yang berisi ringkasan dari skor jawaban responden yaitu:

Tabel 4
Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No. Item	Alternatif Jawaban		SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	29	55,8	20	38,5	3	5,8	0	0	0	0	0	0
P2	16	30,8	28	53,8	8	15,4	0	0	0	0	0	0
P3	20	38,5	19	36,5	13	25	0	0	0	0	0	0
P4	17	32,7	19	36,5	5	9,6	6	11,5	5	9,6	0	0
P5	18	34,6	24	46,2	8	15,4	2	3,8	0	0	0	0
P6	17	32,7	29	55,8	4	7,7	2	3,8	0	0	0	0
P7	24	46,2	19	36,5	8	15,4	1	1,9	0	0	0	0
P8	23	44,2	29	55,8	0	0	0	0	0	0	0	0
P9	16	30,8	30	57,7	6	11,5	0	0	0	0	0	0
P10	16	30,8	35	67,3	1	1,9	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah spss (2024)

Berdasarkan data tabel yang disajikan, tanggapan positif diberikan oleh mayoritas responden terkait pernyataan pertama (cahaya yang digunakan untuk penerangan di dalam ruangan kerja telah mencukupi kebutuhan pencahayaan yang diperlukan). Kondisi pencahayaan di ruangan kerja dinilai sangat memadai oleh 29 orang responden, yang merupakan 55,8% dari total responden. Sebanyak 20 orang lainnya, atau 38,5%, menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Menariknya, tidak ada responden yang menyatakan keraguan, ketidaksetujuan, atau sangat tidak setuju terhadap kondisi pencahayaan yang ada. Temuan ini menunjukkan bahwa pencahayaan yang baik dan sesuai standar telah disediakan di lingkungan kerja oleh perusahaan, yang pada gilirannya mampu meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, serta produktivitas karyawan.

Tanggapan positif diterima dari sebagian besar responden terkait pernyataan kedua (pewarnaan ruangan telah disusun dan diatur dengan rapi serta tertib). Dari keseluruhan responden, 16 orang (30,8%) menyatakan sangat setuju, dan 28 orang (53,8%) lainnya menyatakan setuju. Selain itu, sebanyak 8 orang (15,4%) menyatakan ragu-ragu. Tidak ada responden yang memilih opsi tidak setuju atau sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa pewarnaan ruangan di lingkungan perusahaan dinilai cukup baik dan telah ditata secara optimal. Warna ruangan yang tepat tidak hanya menciptakan kesan estetika yang menarik, tetapi juga memberikan kenyamanan visual dan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kombinasi warna yang harmonis dalam ruangan dipercaya dapat memengaruhi suasana hati, mengurangi tingkat stres, dan membangkitkan semangat kerja.

Sebagian besar responden menunjukkan respons positif mengenai pernyataan ketiga (suhu udara di dalam ruangan kerja telah diatur sedemikian rupa sehingga sesuai dengan keinginan saya). Secara rinci, 20

responden, yang merepresentasikan 38,5% dari total, menyatakan sangat setuju bahwa suhu udara telah memenuhi preferensi mereka. Selanjutnya, 19 responden lainnya, atau 36,5%, juga menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Sementara itu, 13 responden, yang membentuk 25% dari keseluruhan, berada dalam posisi ragu-ragu terkait kenyamanan suhu. Tidak ada satu pun responden yang memberikan tanggapan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Data ini secara jelas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kondisi suhu udara yang mendukung kenyamanan dan produktivitas dalam aktivitas kerja mereka.

Tanggapan positif diterima dari sebagian besar responden dalam sebuah survei mengenai Pada pernyataan keempat (Sebagai bagian dari upaya menjaga kenyamanan dan produktivitas dalam lingkungan kerja, sistem pendingin ruangan atau Air Conditioner (AC) telah dipasang di setiap ruangan kerja), yang bertujuan untuk menjaga kestabilan suhu. Sebanyak 32,7% atau 17 responden menyatakan sangat setuju, sementara 36,5% atau 19 responden lainnya menyatakan setuju. Meskipun ada 9,6% atau 5 responden yang menunjukkan keraguan, 11,6% atau 6 responden tidak setuju, dan 9,6% atau 5 responden sangat tidak setuju. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan keberadaan fasilitas AC di ruang kerja mereka, mengindikasikan bahwa upaya telah dilakukan oleh perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Berdasarkan hasil angket yang dilakukan, tanggapan mayoritas responden terkait pernyataan kelima (Pewangi ruangan senantiasa disediakan secara rutin dan berkelanjutan sebagai langkah antisipatif untuk mencegah serta menghindari munculnya bau tidak sedap yang dapat menempel di dalam ruangan kerja) menunjukkan respons positif. Sebanyak 18 orang, atau 34,6% dari total responden, menyatakan sangat setuju, sementara 24 orang lainnya, yang merepresentasikan 46,2%, menyatakan setuju. Di sisi lain, 8 orang (15,4%) berada dalam posisi ragu-ragu, dan hanya 2 orang (3,8%) yang menyatakan tidak setuju. Penting untuk dicatat bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Indikasi dari temuan ini adalah bahwa upaya untuk menjaga kenyamanan ruang kerja melalui penggunaan pewangi ruangan dinilai memadai dan telah mendapat perhatian yang signifikan dari sebagian besar karyawan. Kehadiran aroma yang menyegarkan di lingkungan kerja tidak hanya berperan dalam menciptakan suasana yang lebih nyaman, tetapi juga diyakini dapat memengaruhi suasana hati dan semangat kerja karyawan secara positif.

Tanggapan responden terkait pernyataan keenam (keamanan di tempat kerja telah dikelola dengan baik, sehingga menciptakan rasa nyaman bagi setiap karyawan selama menjalankan tugasnya)

menunjukkan hasil yang positif secara keseluruhan. Sebanyak 17 responden, yang mewakili 32,7% dari total, menyatakan sangat setuju, sementara 29 responden, atau 55,8%, menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya sistem keamanan yang berfungsi dengan baik, sehingga kenyamanan dalam bekerja dapat tercipta. Meskipun demikian, beberapa persepsi yang berbeda juga tercatat. Sebanyak 4 responden (7,7%) menunjukkan sikap ragu-ragu, dan 2 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Data ini merefleksikan bahwa, meskipun sebagian besar karyawan merasa sistem keamanan di lingkungan kerja telah memadai dan berkontribusi pada kenyamanan mereka, masih ada sejumlah kecil karyawan yang belum sepenuhnya merasakan kepuasan terhadap upaya perusahaan dalam menjamin aspek keamanan tersebut.

Berdasarkan hasil survei mengenai pernyataan ketujuh (sirkulasi udara yang terjadi di dalam ruangan tersebut telah berjalan dengan sangat optimal), dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif. Ditemukan bahwa 24 responden (46,2%) sangat setuju dan 19 responden (36,5%) setuju bahwa ventilasi udara di dalam ruangan sudah sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa ventilasi di ruangan tersebut umumnya dianggap memadai oleh mayoritas responden. Namun demikian, hasil survei juga menunjukkan adanya beberapa pandangan yang kurang positif. Delapan responden (15,4%) menyatakan keraguan mereka terhadap kondisi ventilasi, sementara satu responden (1,9%) secara tegas tidak setuju. Tidak ada responden yang memberikan respons sangat tidak setuju. Adanya responden yang ragu-ragu dan tidak setuju ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap ventilasi yang optimal belum sepenuhnya merata.

Berdasarkan respons yang diterima terhadap pernyataan kedelapan (kenyamanan di tempat kerja merupakan hal yang penting untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan), ditemukan bahwa sebagian besar, atau tepatnya 29 dari 52 responden (55,8%), menyatakan setuju, sementara 23 responden lainnya (44,2%) menyatakan sangat setuju. Tidak ada responden yang memilih opsi ragu-ragu, tidak setuju, atau sangat tidak setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh karyawan di perusahaan tersebut menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Berdasarkan tanggapan terhadap pernyataan kesembilan (lingkungan kerja yang ada di tempat saya bekerja telah menciptakan suasana yang cukup nyaman untuk mendukung proses bekerja), penilaian mayoritas responden menunjukkan hasil positif. Secara spesifik, kenyamanan lingkungan kerja dirasakan oleh sebagian besar karyawan, dengan 16 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju dan 30 responden (57,7%) menyatakan setuju. Ini mengindikasikan bahwa

baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis, lingkungan kerja telah berhasil menciptakan suasana yang mendukung bagi mayoritas staf. Namun, ada 6 responden (11,5%) yang menyatakan ragu-ragu, yang menunjukkan bahwa elemen-elemen tertentu dari lingkungan kerja mungkin belum sepenuhnya berhasil menciptakan rasa nyaman yang menyeluruh bagi semua karyawan, meskipun tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan atau sangat tidak setuju.

Berdasarkan tanggapan terhadap pernyataan kesepuluh (lingkungan kerja yang ada di tempat saya tidak menjadi penghalang dalam proses komunikasi saya dengan rekan-rekan karyawan lainnya), terlihat bahwa penilaian responden terhadap komunikasi di lingkungan kerja sangat positif. Sebanyak 16 orang, atau sekitar 30,8%, menyatakan sangat setuju, sementara 35 orang lainnya (67,3%) menyatakan setuju. Hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan didukung secara efektif oleh lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Tabel 5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Stress Kerja (X2)

No. Item	Alternatif Jawaban									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	8	15,4	42	80,8	2	3,8	0	0	0	0
P2	8	15,4	43	82,7	1	1,9	0	0	0	0
P3	12	23,1	36	69,2	4	7,7	0	0	0	0
P4	16	30,8	32	61,5	4	7,7	0	0	0	0
P5	18	34,6	24	46,2	8	15,4	1	1,9	1	1,9
P6	13	25	30	37,7	6	11,5	3	5,8	0	0
P7	12	23,1	40	76,9	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah spss (2024)

Terkait dengan persaingan yang tidak sehat di lingkungan kerja, sebuah ketidaknyamanan yang signifikan dirasakan oleh mayoritas responden berdasarkan data yang disajikan dalam tabel. Pernyataan pertama (perasaan gelisah muncul ketika adanya persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja dirasakan sebagai sesuatu yang mengganggu ketenangan pikiran) secara kuat didukung oleh sebagian besar partisipan. Delapan responden, yang merepresentasikan sekitar 15,4% dari total, menyatakan sangat setuju, sementara empat puluh dua responden, atau 80,8%, menyatakan setuju. Hanya dua individu, yang setara dengan 3,8%, yang berada dalam posisi ragu-ragu, sedangkan tidak ada satu pun responden yang memilih untuk tidak setuju atau sangat tidak setuju. Observasi ini dengan jelas menunjukkan bahwa ketidaknyamanan atau keresahan dirasakan secara luas oleh karyawan ketika kondisi persaingan yang tidak sehat muncul di antara rekan kerja mereka.

Tingkat kesetujuan yang tinggi terhadap pentingnya hubungan harmonis antar rekan kerja ditunjukkan oleh mayoritas responden berdasarkan pernyataan kedua dalam kuesioner (ketidakadanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja menjadi sumber kegelisahan yang signifikan bagi sebagian besar individu dalam lingkungan profesional). Sebanyak 15,4% atau delapan responden sangat menyetujui, dan 82,7% atau 43 responden menyetujui bahwa ketidakharmonisan dalam hubungan antar rekan kerja dapat menimbulkan keresahan. Hanya satu responden, atau 1,9%, yang merasa ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden menyadari betul betapa krusialnya menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis demi kenyamanan dan peningkatan produktivitas di lingkungan kerja.

Survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan tekanan pekerjaan yang tinggi karena target yang ketat. Pernyataan ketiga (pekerjaan yang saya dapatkan adalah jenis pekerjaan yang selalu menuntut penyelesaian target secara terus-menerus) dijawab dengan persetujuan oleh mayoritas peserta survei. Sebanyak 12 responden, atau 23,1% dari total, menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sementara itu, 36 responden lain, yang merupakan 69,2%, menyatakan setuju. Hanya sejumlah kecil, yaitu 4 orang atau 7,7%, yang menunjukkan keraguan. Tidak ada satu pun responden yang memberikan jawaban tidak setuju atau sangat tidak setuju. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan terbiasa bekerja dalam lingkungan yang menuntut pencapaian target dengan cepat dan akurat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pernyataan keempat (tugas yang diberikan secara mendadak membuat saya merasa kebingungan dan tidak mampu memahaminya dengan baik), pemahaman terhadap tugas yang diberikan secara mendadak menunjukkan bahwa sejumlah 16 responden, atau sekitar 30,8%, sangat menyetujui ketidakpahaman mereka terhadap tugas yang diberikan secara tiba-tiba. Selanjutnya, persetujuan terhadap pernyataan ini diungkapkan oleh 32 responden, yang setara dengan 61,5% dari total. Sementara itu, 4 responden (7,7%) menunjukkan keraguan mereka. Tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan ini. Temuan ini dengan jelas mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan mengalami kesulitan dalam memahami tugas-tugas yang diserahkan secara mendadak tanpa disertai penjelasan atau arahan yang memadai.

Berdasarkan penelitian terhadap pernyataan kelima (Tanggung jawab yang kini menjadi bagian dari tugas saya terasa begitu berat untuk dipikul), data menunjukkan bahwa beban tanggung jawab dalam pekerjaan dirasakan cukup berat oleh sebagian besar responden. Secara

rinci, 18 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, dan 24 responden (46,2%) menyatakan setuju. Selain itu, terdapat 8 responden (15,4%) yang merasa ragu-ragu. Sementara itu, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden lainnya (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju. Temuan ini secara keseluruhan mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasakan tekanan signifikan akibat tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaan mereka.

Mayoritas responden menunjukkan kecenderungan untuk menunda pekerjaan ketika tenggat waktu penyelesaiannya masih tergolong jauh. Hal ini terungkap dari data yang dikumpulkan pada pernyataan keenam (Terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaian masih lama), di mana sejumlah 13 responden, atau 25%, sangat menyetujui, dan 30 responden, atau 37,7%, menyetujui pernyataan bahwa pekerjaan cenderung ditunda karena perasaan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaiakannya. Di sisi lain, 6 responden (11,5%) berada dalam posisi ragu-ragu, sementara hanya sejumlah kecil, yaitu 3 responden (5,8%), yang tidak menyetujui pernyataan tersebut. Hasil ini secara jelas mengindikasikan adanya fenomena prokrastinasi atau penundaan pekerjaan di antara para responden saat mereka merasa bahwa waktu penyelesaian tugas masih panjang.

Berdasarkan tanggapan terhadap pernyataan ketujuh dalam kuesioner, yaitu (saya tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara tiba-tiba), ditemukan bahwa mayoritas responden menyatakan kesepakatan. Sebanyak 12 responden (23,1%) diketahui sangat setuju, sementara 40 responden lainnya (76,9%) menyatakan setuju. Tidak ditemukan satu pun responden yang menyatakan keraguan, ketidaksetujuan, atau sangat tidak setuju. Data ini secara jelas menunjukkan bahwa seluruh responden merasakan kesulitan atau ketidaksiapan ketika dihadapkan pada tugas-tugas yang muncul secara tiba-tiba.

Tabel 5

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Alternatif Jawaban									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	8	15,4	42	80,8	2	3,8	0	0	0	0
P2	7	13,5	42	80,8	3	5,8	0	0	0	0
P3	47	90,4	3	5,8	2	3,8	0	0	0	0
P4	16	30,8	32	61,5	4	7,7	0	0	0	0
P5	7	13,5	42	80,8	3	5,8	0	0	0	0
P6	8	15,4	43	82,7	1	1,9	0	0	0	0
P7	12	23,1	40	76,9	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah spss (2024)

Berdasarkan data tabel yang tersedia, tanggapan mayoritas responden terhadap pernyataan pertama (Kuantitas kerja yang telah dicapai oleh saya di lingkungan organisasi dinilai sudah memenuhi standar atau target yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi) menunjukkan hasil positif yang signifikan. Pernyataan ini diterima dengan sangat baik, di mana sebanyak 8 responden (15,4%) menyatakan sangat setuju dan 42 responden (80,8%) menyatakan setuju. Ini mengindikasikan bahwa sebanyak 50 dari 52 responden merasa kuantitas pekerjaan mereka sudah memenuhi ekspektasi organisasi. Hanya 2 responden (3,8%) yang menunjukkan keraguan, dan tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan atau sangat tidak setuju. Secara keseluruhan, temuan ini merefleksikan keyakinan sebagian besar karyawan bahwa volume atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan telah memenuhi standar dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pernyataan kedua dalam kuesioner, yaitu (saya hampir tidak pernah membuat kesalahan saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan), dapat diamati bahwa keyakinan responden terhadap ketelitian dan ketepatan mereka dalam bekerja sangat tinggi. Sebanyak 7 orang responden, atau 13,5% dari total, memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Selain itu, mayoritas responden, yaitu 42 orang atau 80,8%, menyatakan setuju, menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang dominan. Hanya sejumlah kecil responden, yaitu 3 orang atau 5,8%, yang menyatakan ragu-ragu. Tidak ada satu pun responden yang memilih opsi tidak setuju atau sangat tidak setuju, yang secara jelas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka untuk bekerja dengan minim kesalahan.

Berdasarkan hasil survei, tingkat persetujuan yang sangat tinggi ditunjukkan oleh mayoritas responden terkait pernyataan ketiga (Pekerjaan tambahan dapat saya selesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan). Sebanyak 47 orang, atau sekitar 90,4% dari total responden, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan ini. Selain itu, persetujuan juga diberikan oleh 3 orang (5,8%), sementara keraguan hanya dinyatakan oleh 2 orang (3,8%). Tidak ada satu pun responden yang ditemukan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Data ini secara jelas mengindikasikan bahwa kepercayaan diri yang tinggi dimiliki oleh sebagian besar karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tambahan secara tepat waktu dan dengan kualitas yang baik.

Berdasarkan hasil survei, dapat disimpulkan bahwa sikap positif terhadap kerja sama tim ditunjukkan oleh mayoritas responden pada pernyataan keempat (Pekerjaan dapat diselesaikan oleh saya bersama dengan pegawai yang lain). Sebanyak 16 responden, atau sekitar 30,8%, memberikan respons sangat setuju, sementara 32 responden, yang setara dengan 61,5%, menyatakan setuju. Di sisi lain, hanya 4 responden (7,7%)

yang menunjukkan keraguan, dan tidak ada responden yang memilih opsi tidak setuju atau sangat tidak setuju. Oleh karena itu, kemampuan dan kemauan baik dalam berkolaborasi dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas telah tercermin pada sebagian besar responden.

Angket yang diselenggarakan menunjukkan bahwa respon positif didominasi oleh mayoritas responden terkait pernyataan kelima (Pekerjaan selalu saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan). Tercatat, sebanyak 7 responden, atau sekitar 13,5%, menyatakan sangat setuju, sementara 42 responden, yang setara dengan 80,8%, menyatakan setuju. Di sisi lain, hanya 3 responden (5,8%) yang menunjukkan keraguan, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa komitmen tinggi terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dimiliki oleh hampir seluruh karyawan.

Pernyataan keenam (Kualitas kerja yang meningkat merupakan tanggung jawab yang harus diemban secara bersama-sama oleh seluruh pihak terkait) telah mendapatkan respons yang mayoritas positif dari sebagian besar responden. Secara rinci, persentase yang signifikan, yaitu sekitar 15,4% atau 8 responden, dilaporkan sangat setuju dengan pandangan tersebut. Selanjutnya, mayoritas responden, yang berjumlah 42 orang atau sekitar 80,8%, menyatakan persetujuan mereka. Hanya 3 responden, atau sekitar 5,8%, yang mengindikasikan keraguan mereka terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan atau ketidaksetujuan yang kuat. Data ini secara jelas menunjukkan bahwa terdapat kesadaran kolektif yang kuat di antara para responden bahwa inisiatif untuk meningkatkan mutu kerja tidak dapat dibebankan hanya kepada individu atau satu pihak tertentu saja. Sebaliknya, hal ini dipandang sebagai tanggung jawab yang harus diemban oleh seluruh elemen yang terlibat dalam lingkungan kerja.

Telah terungkap dari hasil angket pada pernyataan ketujuh, yang berbunyi (Saya senantiasa cermat saat mengerjakan tugas), bahwa tingkat ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sangatlah tinggi. Data yang terkumpul menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden, atau 23,1% dari total, menyatakan sangat setuju, sementara 40 responden lainnya, atau 76,9%, menyatakan setuju. Tidak ada satu pun responden yang memilih opsi ragu-ragu, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.

Uji Normalitas

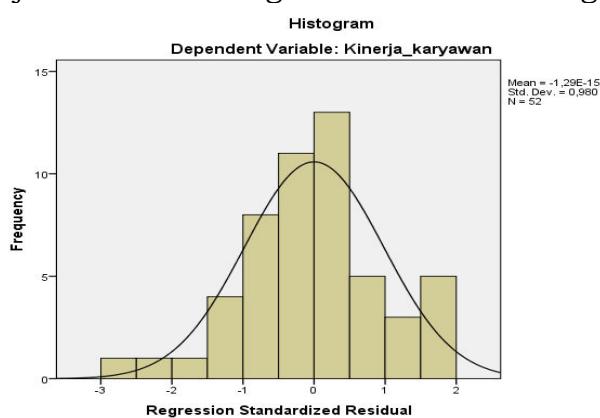
Uji normalitas adalah teknik dalam statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah data yang diperoleh mengikuti bentuk distribusi normal. Distribusi normal sendiri ditandai oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng (kurva lonceng), di mana data tersebar secara simetris di sekitar nilai rata-rata. Ini berarti bahwa sebagian besar nilai

terkonsentrasi di sekitar nilai tengah, sementara sisanya terdistribusi secara merata ke kedua sisi, tanpa adanya kecenderungan data condong ke kiri atau ke kanan.

Pendekatan Histogram

Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui pendekatan histogram. Dalam analisis ini, distribusi normal dikenali dari bentuk kurva simetris yang menyerupai lonceng. Kurva normal dicirikan oleh posisi nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), dan nilai yang paling sering muncul (modus) yang berada pada titik yang sama atau sangat berdekatan (Krisnara dkk., 2024).

Gambar 2
Uji Normalitas Dengan Pendekatan Histogram



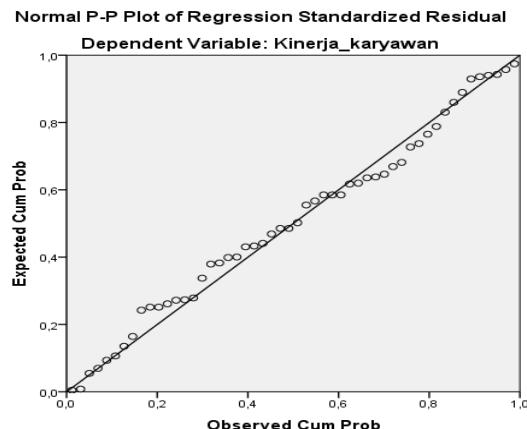
Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap gambar yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel yang diteliti memiliki distribusi yang bersifat normal. Hal ini ditunjukkan oleh bentuk sebaran data yang simetris, di mana tidak terdapat kecenderungan distribusi untuk condong ke arah kiri maupun ke arah kanan.

Pendekatan Grafik

Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan untuk mengevaluasi apakah data mengikuti distribusi normal adalah melalui penyajian grafik Normal Probability-Probability Plot (Normal P-P Plot). Grafik ini menyajikan perbandingan antara nilai teoritis yang diharapkan jika data berdistribusi normal (yang ditampilkan pada sumbu horizontal (x)) dengan nilai kumulatif aktual dari data sampel yang dianalisis (yang ditampilkan pada sumbu vertikal (y))

Gambar 2
Uji Normalitas Dengan Pendekatan Grafik



Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Uji Heteroskedastisitas

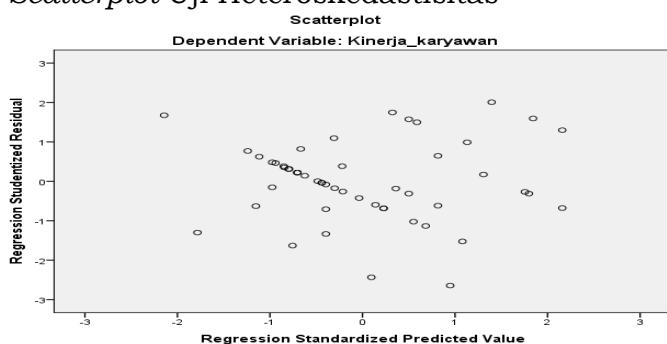
Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu tahap krusial dalam analisis regresi. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan varians residual suatu model regresi tetap konstan di antara kelompok data yang berbeda. Dengan kata lain, pengujian ini berupaya menentukan apakah ada perbedaan varians residual. Jika varians galat (error) terbukti berbeda pada berbagai tingkat prediktor, kondisi tersebut diidentifikasi sebagai heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat mengakibatkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien dan uji statistik kehilangan validitasnya, sehingga interpretasi model menjadi bias. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, dua pendekatan utama dapat digunakan, yaitu pendekatan grafik dan pendekatan statistik.

Model pendekatan Grafik

Kriteria keputusan. 1) Jika diagram pencar yang ada menunjukkan pola terstruktur atau teratur, maka model regresi terindikasi mengalami masalah heteroskedastisitas. 2) Jika diagram pencar yang ada tidak menunjukkan pola terstruktur atau teratur, maka model regresi tidak terindikasi mengalami masalah heteroskedastisitas

Gambar 3

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan pengamatan pada gambar, titik-titik data ditemukan tersebar secara acak, tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang teratur atau konsisten. Penyebaran titik-titik tersebut terlihat merata, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, yang mengindikasikan tidak adanya kecenderungan tertentu dalam varians error pada berbagai nilai prediktor. Kondisi ini menunjukkan bahwa residu dari model regresi bersifat homogen atau memiliki varians yang konstan.

Model pendekatan Statistik dengan Uji Glejser

Kriteria keputusan. 1) Apabila nilai probabilitas yang diperoleh dari uji tersebut >0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. 2) Apabila nilai probabilitas tersebut $< 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Gambar 3
Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,724	3,227				
	Lingkungan_kerja	-,067	,053	-,135	-,206	,943	1,061
	Stress_kerja	,684	,101	,715	,000	,943	1,061

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan analisis tabel koefisien regresi, terungkap bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel independen adalah 0,206 dan 0,000. Probabilitas ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terdeteksi dalam model regresi yang digunakan, karena nilai signifikansi tersebut melebihi ambang batas 0,05. Dengan kata lain, model regresi ini memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu homoskedastisitas, yang mengindikasikan bahwa sebaran residualnya tetap konstan di setiap tingkat variabel independen. Dari hasil ini, kesimpulannya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh statistik yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu absolute Ut (absUt), yang menandakan bahwa perubahan dalam lingkungan kerja dapat secara nyata memengaruhi variabel dependen tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Simultan/ Serempak (Uji F)

Uji F merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut; 1) $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas yaitu faktor lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) kinerja

karyawan. 2) $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

Nilai F_{hitung} akan diperoleh melalui bantuan perangkat lunak SPSS for Windows, yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila nilai F_{hitung} yang dihasilkan lebih kecil daripada nilai F tabel pada taraf signifikansi 5%, maka H_0 dinyatakan diterima. Sebaliknya, apabila nilai F_{hitung} sama dengan atau lebih besar daripada nilai F tabel pada taraf signifikansi yang sama, yaitu 5%, maka H_0 dinyatakan ditolak

Berdasarkan hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji-F pada tabel memperlihatkan nilai F_{hitung} adalah 22,940 dan tingkat signifikansinya (0,000), dengan $df_1 = 2$ dan $df = 49$, maka nilai F_{tabel} adalah 3,19. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,940 > 3,19$). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak atau simultan, variabel-variabel independen yang terdiri atas lingkungan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja dan tingkat stres kerja berubah secara bersamaan, hal tersebut berdampak secara nyata pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial, atau yang sering disebut sebagai partial test, yakni sebuah teknik pengujian statistik yang bertujuan mengidentifikasi seberapa besar kontribusi setiap faktor independen terhadap variabel dependen ketika diuji secara satu per satu. Dengan kata lain, baik faktor lingkungan kerja maupun stress kerja diasumsikan tidak memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi pada kinerja karyawan.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, menunjukkan bahwa setidaknya salah satu dari variabel bebas, baik kondisi tempat bekerja maupun tingkat stres dalam pekerjaan, sama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Artinya, Variasi pada salah satu atau kedua faktor independen tersebut diyakini dapat memberikan dampak terhadap performa kerja pegawai, baik secara parsial maupun bersama-sama.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Telah ditemukan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Dengan kata lain, kinerja karyawan cenderung meningkat

seiring dengan perbaikan kondisi lingkungan kerja. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikansinya 0,206 lebih besar dari 0,05. Nilai t_{hitung} (-1,281) < t_{tabel} (1,674). Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa perubahan dalam kondisi lingkungan kerja, baik itu peningkatan maupun penurunan, tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap fluktuasi kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, dapat dipahami bahwa faktor lingkungan kerja tidak menjadi penentu utama dalam memprediksi kinerja individu dalam organisasi tersebut. Variabel Stres kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dari (0,05). Nilai t_{hitung} (6,756) > t_{tabel} (1,674) menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara nyata mampu memprediksi perubahan pada kinerja karyawan. Artinya, ketika tingkat stres kerja mengalami peningkatan atau penurunan, maka akan diikuti oleh perubahan yang searah pada kinerja karyawan.

Konstanta sebesar 11,724 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka kinerja karyawan tetap sebesar 11,724. Berdasarkan hasil uji t, maka rumus persamaan regresinya adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, $Y = 11,724 - 0,67X_1 + 0,684X_2 + e$ Artinya: a). Konstanta (a) sebesar 11,724 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel lingkungan kerja dan stress kerja besarnya nilai kinerja karyawan pada PT. Dayamega Pratama Medan adalah sebesar 11,724. b). Koefisien regresi sebesar -0,67 pada variabel lingkungan kerja (X1) mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan atau perubahan positif pada kondisi lingkungan kerja justru dapat menyebabkan penurunan pada tingkat kinerja karyawan. c). Stres kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien X2 sebesar 0,684, terbukti memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kemampuan suatu model dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat ditentukan melalui nilai koefisien determinasi atau R-squared (R^2). Nilai R^2 ini merepresentasikan proporsi variabilitas dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang ada dalam model. Semakin tinggi nilai R^2 dan semakin mendekati angka satu (1), semakin besar pula pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap perubahan yang diamati pada variabel terikat (Yuliantari & Prasasti, 2020). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2), semakin besar pula kemampuan sebuah model untuk menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang sedang diteliti. Dengan demikian, sebuah model dianggap memiliki daya prediksi yang kuat dan relevan dalam menggambarkan hubungan antarvariabel tersebut. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati nol, kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akan sangat kecil. Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinan menunjukkan bahwa:

R = 0,695 yang mengindikasikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan mencapai tingkat sebesar 69,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk tergolong erat, karena semakin mendekati angka 1, maka hubungan antarvariabel semakin kuat. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada lingkungan kerja dan tingkat stres kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap fluktuasi kinerja karyawan.

R square sebesar 0,484 atau 48,4% menjelaskan bahwa proporsi variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja, adalah sebesar 48,4%. Artinya, hampir setengah dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi intrinsik, kompetensi individu, sistem penghargaan, atau faktor eksternal lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adjusted R Square sebesar 0,462 atau 46,2% memberikan informasi yang lebih realistik mengenai proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh model regresi setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan. Nilai ini sedikit lebih rendah dibandingkan R Square, yang menunjukkan bahwa penambahan variabel dalam model memiliki dampak marginal terhadap peningkatan kemampuan prediksi model. Meskipun demikian, angka 46,2% tetap mencerminkan kontribusi yang cukup bermakna dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sementara 53,8% sisanya tetap dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Standart Error of Estimated juga menjadi indikator penting dalam menilai ketepatan model prediksi. Dalam penelitian ini, nilai SEE tercatat sebesar 1,61095, yang menggambarkan rata-rata deviasi antara nilai observasi aktual dengan nilai prediksi yang dihasilkan oleh model. Nilai ini dapat diartikan sebagai ukuran ketepatan estimasi model dalam memprediksi kinerja karyawan. Semakin kecil nilai SEE, maka semakin akurat model dalam melakukan prediksi, karena variasi antara nilai prediksi dan nilai aktual semakin kecil.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, diidentifikasi bahwa kinerja karyawan di PT Dayamega Pratama Medan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Ketika dianalisis secara kolektif, kedua elemen tersebut terbukti memiliki hubungan yang signifikan serta berkontribusi secara positif terhadap produktivitas karyawan tersebut yaitu dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,940 > 3,19$). Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis nol (H_0) telah ditolak, dan hipotesis

alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja, secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain, telah ditemukan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan stres kerja yang efektif akan berkorelasi langsung dengan peningkatan signifikan pada kinerja karyawan. Temuan ini semakin diperkuat oleh nilai koefisien regresi yang mengindikasikan adanya hubungan signifikan dan positif antara lingkungan kerja (X1) serta stres kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pandangan Nitisemito, lingkungan kerja dipahami sebagai keseluruhan elemen di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan (Rizki dkk., 2016). Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan elemen atau kondisi di sekitar lokasi seorang pegawai melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas kondisi ruang kerja yang tidak ideal dapat berdampak negatif terhadap gairah dan semangat dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor lingkungan tersebut, yang meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis, saling berinteraksi dan berdampak pada kenyamanan serta efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja dalam sebuah organisasi dianggap sangat krusial. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan penurunan semangat dan motivasi, bahkan berpotensi mengganggu kesehatan fisik dan mental karyawan. Untuk alasan ini, penataan dan pengelolaan lingkungan kerja secara sistematis dan berkelanjutan perlu dilakukan oleh organisasi (Fitriyanto & Rini, 2024). Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan pada 52 karyawan PT. Dayamega Pratama Medan, dari hasil analisis, diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikansinya 0,206 lebih besar dari 0,05. Nilai t_{hitung} (-1,281) $< t_{tabel}$ (1,674) artinya perubahan kondisi lingkungan kerja, baik itu perbaikan ataupun penurunan kualitasnya, ternyata tidak selalu berdampak besar pada kinerja karyawan. Hal ini ditemukan dalam konteks tertentu, meskipun lingkungan kerja sering dianggap sebagai faktor penting yang dapat mendukung produktivitas.

Stres dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang responsif, dalam situasi yang menuntut seseorang untuk situasi menantang. Situasi ini bisa berkaitan dengan tuntutan, peluang, atau keterbatasan sumber daya yang memiliki kaitan erat dengan harapan, hal diinginkan, atau tujuan hidup individu. Dalam kondisi stres, individu merasa bahwa hasil dari situasi yang dihadapi memiliki dampak signifikan bagi dirinya, namun pada saat yang sama, hasil tersebut belum tentu dapat diprediksi atau dikendalikan. Seringkali, stres muncul saat dirasakan adanya

ketidakseimbangan antara tuntutan yang harus dipenuhi dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, baik secara fisik, emosional, maupun mental (Husnalia dkk., 2022). Dengan demikian, pegawai diharuskan untuk memiliki kecakapan dalam menghadapi dan menyelesaikan beragam permasalahan yang muncul. Permasalahan-permasalahan ini dapat bersumber dari lingkungan internal perusahaan, seperti perselisihan antara sesama kolega maupun desakan dari pimpinan, maupun dari lingkungan eksternal, seperti tuntutan keluarga atau kondisi sosial ekonomi. Kemampuan dalam mengelola tantangan-tantangan tersebut dinilai sangat penting agar kinerja karyawan tetap optimal dan mencapai hasil yang baik. Dalam studi kasus di PT. Dayamega Pratama Medan, ditemukan bahwa tekanan atau stres kerja ternyata memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fakta ini dibuktikan oleh hasil yang ditampilkan uji secara parsial (uji-t) dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai hitung ($6,756 > t_{tabel} (1,674)$).

Stres kerja dan hukuman disiplin menjadi fokus analisis dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk mengukur pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil yang didapat, ditemukan bahwa stres kerja adalah faktor paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dayamega Pratama Medan. Pengaruh ini bersifat signifikan dan positif, artinya fluktuasi kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh tingkat stres yang mereka alami, baik itu berasal dari tekanan pekerjaan, beban tugas, maupun target yang harus dicapai. Ada kalanya, stres kerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan efisien, tetapi di sisi lain, stres yang berlebihan juga berpotensi menurunkan performa mereka. Dengan demikian, penanganan tekanan stres di lingkungan kerja secara proporsional oleh manajemen perusahaan menjadi krusial agar dapat dimanfaatkan sebagai pendorong produktivitas, bukan sebagai penghambat. Sementara itu, lingkungan kerja tidak menunjukkan dampak yang berarti terhadap performa pegawai, yang menunjukkan bahwa faktor fisik dan sosial pekerjaan, meskipun penting, tidak secara langsung menjadi penentu hasil kerja karyawan di perusahaan ini.

Penutup

Telah diketahui, berdasarkan hasil pengujian signifikansi secara simultan, bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT. Dayamega Pratama Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,940 > 3,19$). Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara kolektif memberikan kontribusi nyata terhadap perubahan atau peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, melalui pengujian signifikansi secara parsial, ditemukan bahwa stres kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja

karyawan di antara kedua variabel tersebut. dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Dayamega Pratama Medan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung (-1,281) < ttabel (1,674). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi positif dari lingkungan kerja tidak cukup kuat untuk secara nyata meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks penelitian yang dilakukan. Sebaliknya, variabel stres kerja justru menunjukkan hasil yang berbeda secara signifikan. Stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai thitung (6,756) > ttabel (1,674).

Daftar Pustaka

- Andini, R. D., & Zainun, Z. (2023). Analisis Stres Karyawan Bekerja Di Gerai Makanan Cepat Saji Pada Saat Dan Pasca Pandemi. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 8(2), 505–518. <Https://Doi.Org/10.47200/Jnajpm.V8i2.1992>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Pt Rineka Cipta.
- Fauzi, A., Imroatun, I., Jumaela, A., Rohmiyati, Y., & Nasrudin, A. (2022). Do Professional Teachers Not Experience Stress? How Does Islamic Perspective Manage Stress? *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 255–266. <Https://Doi.Org/10.31538/Ndh.V7i2.2272>
- Fitriyanto, M. Y., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pt. Renesola Distribusi Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6722–6731. <Https://Doi.Org/10.47467/Alkhar aj.V6i9.2804>
- Hisdiana, S., & Indah, D. Y. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt Sapta Sari Bogaguna*. Universitas Pasundan.
- Husnalia, S., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 7(1), 86–97.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <Https://Doi.Org/10.30787/Jiemb.V2i1.1407>
- Krisnara, D., Mahjudin, M., Teguh, H., Karnain, B., Sugiharto, S., & Gs, A. D. (2024). Analisis Controllable Factors 7m Dan Service Quality Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Konsumen Di Giant Diponegoro Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 63–82. <Https://Doi.Org/10.30640/Jumma45.V3i1.2330>

- Kurniasih, G. (2022). The Have An Impact On Of Management Style And Paintings Motivation On Job Satisfaction And Worker Overall Performance (Hr Literature Review). *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 4(1), 82–93. <Https://Doi.Org/10.31933/Dijdbm.V4i1.1600>
- Putra, A. D., & Saraswati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 4(2), Article 2. <Https://Doi.Org/10.35965/Jbm.V4i2.1506>
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1).
- Sahsabilla, M., Selfiah, R., & Veranita, M. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 4(1), Article 1. <Https://Doi.Org/10.31539/Jomb.V4i1.3510>
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963–972. <Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V10i1.38527>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lldikti Wilayah Iii Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <Https://Doi.Org/Doi.Org/10.31294/Widyacipta.V4i1>
- Yulisharsasi, Y., Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 137–154. <Https://Doi.Org/10.47200/Awtjhpsa.V1i2.1147>
- Yuningsih, I. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Reward, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Npi*. Universitas Mercu Buana Jakarta.