

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Info Tekno Siaga di Jakarta Selatan

Marcella Anggunita

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kemanggis Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat 11480, Indonesia

Email Korespondensi:marcella.anggunita01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Info Tekno Siaga di Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan sebanyak 45 orang, yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,176, nilai t sebesar 3,180, dan signifikansi 0,003. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien regresi 0,791, nilai t sebesar 11,627, dan signifikansi $p < 0,001$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 95,048 dan signifikansi $p < 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,819 menunjukkan bahwa 81,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 18,1% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan stres kerja dan perhatian terhadap lingkungan kerja dalam upaya mendukung kinerja karyawan.

Kata kunci: stres kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of work stress and work environment on employee performance at PT Info Tekno Siaga in South Jakarta. The research employed a quantitative approach with an associative design. The population consisted of 45 employees, all of whom participated as respondents through saturated sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. The results indicate that work stress has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.176, a t-value of 3.180, and a significance level of 0.003. The work environment also has a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.791, a t-value of 11.627, and a significance level of $p < 0.001$. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, as indicated by an F-value of 95.048 and a significance level of $p < 0.001$. The R-squared value of 0.819 indicates that 81.9% of the variation in employee performance is explained by the two variables, while the remaining 18.1% is associated with factors outside the model. These findings highlight the importance of managing work stress and maintaining a supportive work environment to help sustain employee performance.

Keywords: work stress; work environment; employee performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan pada sektor teknologi informasi dan layanan digital semakin menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi, berinovasi, dan mempertahankan produktivitas kerja. Kondisi tersebut menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, kinerja karyawan dapat berkaitan dengan berbagai faktor, di antaranya stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja perlu diperhatikan karena berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung pelaksanaan tugas. Kedua faktor tersebut perlu dikaji untuk mengetahui keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

(Syakina *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa tekanan dalam pekerjaan ialah pandangan atau perasaan orang tentang ketidakmampuan mereka yang disebabkan oleh keadaan di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT Info Tekno Siaga yang berlokasi di Jakarta Selatan dengan fokus pada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak mengasumsikan adanya permasalahan tertentu di perusahaan tanpa dukungan bukti empiris, tetapi menguji pengaruh kedua variabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu telah membahas hubungan stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada berbagai objek penelitian. Namun, hasil penelitian pada objek yang berbeda belum tentu menggambarkan kondisi pada setiap perusahaan secara langsung. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, tetapi menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. (Gunawan & Ibnu Nasir, 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja. Selanjutnya (Indrayana & Putra, 2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain (Sriyanti *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan (Dewanggi, 2024) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki perbedaan konteks dengan penelitian terdahulu karena berfokus pada karyawan PT Info Tekno Siaga di Jakarta Selatan, dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 45 karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, pengumpulan data melalui kuesioner, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini tidak hanya terletak pada pengujian variabel yang sama di objek yang berbeda, tetapi juga pada penyediaan bukti empiris mengenai arah dan signifikansi pengaruh kedua variabel dalam konteks perusahaan yang diteliti. Hasilnya diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi pengelolaan stres kerja dan lingkungan kerja berdasarkan temuan penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan?

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan?

Apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan? Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang sama, serta menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan dalam memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengelolaan stres kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sehingga kebijakan perusahaan terkait sumber daya manusia dapat disusun secara lebih tepat dan efektif.

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut: Pendahuluan, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Hasil dan Pembahasan, Penutup.

2. TINJAUAN PUSTAKA

(Santoso & Rijanti, 2022), menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan karyawan ketika menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Berbagai unsur dalam lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Tekanan pekerjaan dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri maupun dari suasana dan kondisi di tempat kerja. Selanjutnya (Pebrianti, 2020) menemukan bahwa tekanan kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Sementara itu (Christian & Adiputra, 2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang muncul akibat gangguan atau tekanan yang dapat memengaruhi produktivitas, efisiensi, kesehatan pegawai, dan kualitas pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja, sehingga semakin tinggi tekanan kerja dapat berkaitan dengan semakin rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, stres

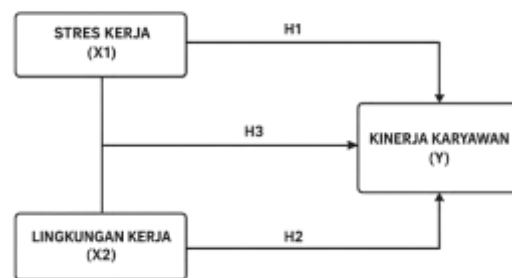
kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi tekanan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memengaruhi proses maupun hasil kerja.

(Octasyilva & Musyaffa, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang terdapat di tempat karyawan melaksanakan tugas dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dalam kegiatan operasional Perusahaan. (Herdiana & Zurnali, 2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat seseorang melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya yang dapat memberikan pengaruh terhadap penyelesaian tugas. Terakhir (Junaidi et al., 2025) menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja, terutama aspek nonfisik, merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan perusahaan. Lingkungan kerja dapat berkaitan dengan produktivitas, semangat kerja, kepuasan, pencapaian kerja, dan prestasi karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup kondisi yang terdapat di sekitar karyawan, baik aspek fisik maupun nonfisik, yang dapat mendukung atau menghambat pelaksanaan pekerjaan.

(Husna & Prasetya, 2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari pencapaian pekerjaan yang dihasilkan individu berdasarkan jumlah dan kualitas yang diharapkan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Selanjutnya (Marisyah, 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja, dan hubungan antarpegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar jumlah dan kualitas yang ditetapkan organisasi. Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan serta untuk menunjukkan posisi penelitian ini.



Sumber: (Peneliti, 2026)
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini disusun berdasarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan adalah stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Kerangka berpikir digunakan untuk menggambarkan hubungan yang akan diuji dalam penelitian.

X1 = Stres Kerja sebagai variabel independen.

X2 = Lingkungan Kerja sebagai variabel independen.

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan atau pengaruh antarvariabel yang akan diuji melalui penelitian. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan.

H3: Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan di PT Info Tekno Siaga, Jakarta Selatan, pada periode Mei–Juni 2026.

(Agustian et al., 2024) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif berorientasi pada pengukuran variabel dan pengujian hipotesis dengan cara yang bersifat statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Info Tekno Siaga yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan.

(Suriani *et al.*, 2023) menjelaskan populasi adalah totalitas dari jumlah objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan sampai pada kesimpulan. Selanjutnya (Dewi *et al.*, 2023) menjelaskan sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang elemennya dipilih melalui cara tertentu untuk menjadi sumber informasi utama, selanjutnya data yang diperoleh digunakan untuk meningkatkan pemahaman mengenai keseluruhan populasi.

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang mengukur tiga variabel, yaitu stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Kuesioner terdiri atas 26 butir pernyataan, dengan rincian sembilan butir untuk stres kerja, sembilan butir untuk lingkungan kerja, dan delapan butir untuk kinerja karyawan.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Penyusunan butir instrumen mengacu pada dimensi dan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian serta sumber rujukan yang tercantum dalam skripsi.

Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan pengukuran terhadap variabel penelitian. Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Ketiga variabel tersebut diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator/Item Pernyataan	Jumlah Item	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X1)	Kondisi tekanan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menghadapi tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas.	X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9	9	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi di sekitar karyawan selama melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan aktivitas karyawan dalam bekerja.	X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9	9	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8	8	Likert

Sumber: (Peneliti, 2026)

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk mengevaluasi kualitas instrumen; uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas; analisis regresi linear berganda; uji t untuk menguji pengaruh parsial; uji F untuk menguji pengaruh simultan; serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja.

Uji validitas dievaluasi dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, dengan r tabel sebesar 0,294 pada taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Pada uji asumsi klasik, normalitas residual dievaluasi melalui grafik Normal P-P Plot; multikolinearitas diperiksa melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF); heteroskedastisitas diuji menggunakan metode Glejser; sedangkan linearitas diperiksa melalui nilai signifikansi Deviation from Linearity. Untuk uji Glejser, nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Untuk uji linearitas, nilai signifikansi Deviation from Linearity di atas 0,05 menunjukkan tidak terdapat penyimpangan linearitas yang signifikan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengacu pada nilai signifikansi 0,05. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik. Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Info Tekno Siaga di Jakarta Selatan. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang disusun secara sistematis berdasarkan dimensi dan indikator tentang variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Jumlah kuesioner yang disebarakan berjumlah 45,

yang sesuai dengan jumlah responden yang ditetapkan untuk penelitian. Setiap peserta diberi kesempatan untuk mengisi kuesioner secara keseluruhan dengan mempertimbangkan kondisi kerja dan pengalaman kerja yang mereka alami saat bekerja di perusahaan dari 45 kuesioner yang dibagikan, semua berhasil dikembalikan dan diproses sehingga menghasilkan data yang lengkap dan layak digunakan untuk mendukung proses analisis dan penelitian terus menerus tentang bagaimana stres dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Info Tekno Siaga Jakarta Selatan.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	26,7%
	Perempuan	33	73,3%
	Total	45	100%
Usia	< 20 Tahun	3	6,7%
	21–30 Tahun	35	77,8%
	31–40 Tahun	5	11,1%
	> 40 Tahun	2	4,4%
	Total	45	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	29	64,4%
	D3	2	4,4%
	S1	13	28,9%
	Lainnya	1	2,2%
Jumlah		45	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	16	35,6%
	1 – 3 Tahun	18	40,0%
	4 – 6 Tahun	7	15,6%
	> 6 Tahun	4	8,9%
Jumlah		45	100%

Sumber: (Hasil olah data kuesioner, 2026)

Karakteristik responden memberikan gambaran umum tentang orang-orang yang menjadi sampel penelitian. Tujuan penyajian karakteristik responden adalah untuk memberikan informasi tentang profil responden untuk membantu interpretasi temuan penelitian. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. 45 karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian adalah responden penelitian.

4.1 Hasil Uji Kualitas Data

(Emigawaty & Syafrianto, 2024) menjelaskan bahwa uji kualitas data adalah tingkat kemampuan data untuk memenuhi kebutuhan pengguna sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang akurat, relevan, lengkap, konsisten, dan tepat waktu. Data yang berkualitas akan menghasilkan informasi yang dapat dipercaya dan mendukung efektivitas proses bisnis dan penelitian.

Uji kualitas data dalam penelitian ini menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Info Tekno Siaga. Oleh karena itu, kualitas data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari responden benar-benar mencerminkan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R. Tabel	Keterangan
X1 (Stres Kerja)	X1.1	0,727	0,294	VALID
	X1.2	0,802		
	X1.3	0,856		
	X1.4	0,695		
	X1.5	0,747		
	X1.6	0,712		
	X1.7	0,796		

	X1.8	0,792		
	X1.9	0,770		
X2 (Lingkungan Kerja)	X2.1	0,539	0,294	VALID
	X2.2	0,797		
	X2.3	0,701		
	X2.4	0,782		
	X2.5	0,655		
	X2.6	0,742		
	X2.7	0,661		
	X2.8	0,815		
	X2.9	0,841		
Y (Kinerja Karyawan)	Y.1	0,895	0,294	VALID
	Y.2	0,759		
	Y.3	0,728		
	Y.4	0,866		
	Y.5	0,845		
	Y.6	0,694		
	Y.7	0,653		
	Y.8	0,814		

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Dengan jumlah responden sebanyak 45 orang dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,294. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*. Berdasarkan Tabel 4, seluruh nilai *r hitung* pada item pernyataan variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,294. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

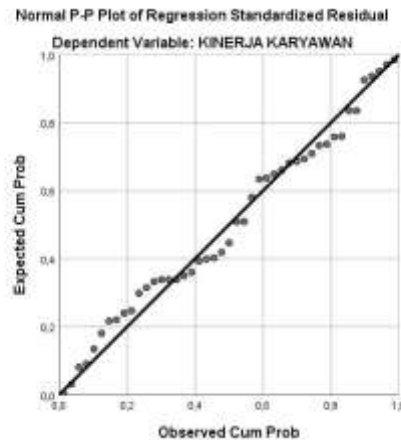
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Signifikansi	Keterangan
X1 (Stres Kerja)	0,910	0,60	Reliabel
X2 (Lingkungan Kerja)	0,888		Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,912		Reliabel

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

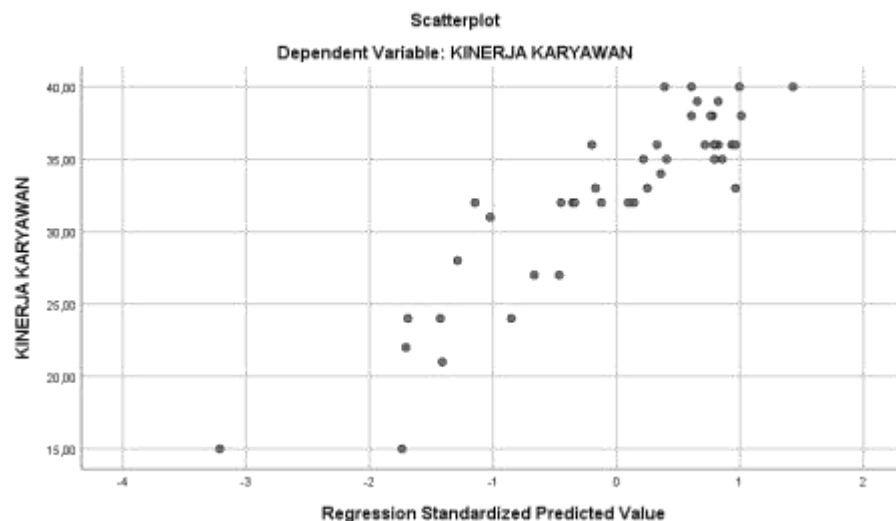
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur masing-masing variabel. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan Tabel 5, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Variabel stres kerja memperoleh nilai 0,910, lingkungan kerja sebesar 0,888, dan kinerja karyawan sebesar 0,912. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot
Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik Normal P-P Plot, titik-titik residual mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan P-P Plot, model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

Hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan oleh grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik residual menyebar secara acak di sekitar nilai prediksi dan tidak menunjukkan pola tertentu, seperti bergelombang, mengerucut, atau melebar. Sebaran titik yang tidak berpola menunjukkan bahwa varians residual tetap konstan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas sebagai hasilnya, model tersebut memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.074	1.553		2.622	.012
	Stres Kerja	.007	.034	.035	.222	.825
	Lingkungan Kerja	-.063	.041	-.244	-1.534	.132

a. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.074	1.553		2.622	.012
	Stres Kerja	.007	.034	.035	.222	.825
	Lingkungan Kerja	-.063	.041	-.244	-1.534	.132
a. Dependent Variable: ABS_RES						

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	1259.083	22	57.231	2.706	.012

Karyawan (Y)* Stres Kerja (X1)	Groups	Linearity	407.957	1	407.957	19.292	.000
		Deviation From Linearity	851.125	21	40.530	1.917	.069
	Within Groups		465.229	22	521.147		
	Total		1724.311	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

Uji Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah nilai Sig. Deviation from Linearity. Apabila nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Berdasarkan Tabel 8, nilai Sig. Deviation from Linearity untuk hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,069. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas pada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)* Lingkungan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	1458.611	21	69.458	5.013	.000
		Linearity	1337.139	1	1337.139	115.748	.000
		Deviation From Linearity	121.473	20	6.074	526	.925
	Within Groups		265.700	23	11.552		
	Total		1724.311	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

Uji Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah nilai Sig. Deviation from Linearity. Apabila nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Berdasarkan Tabel 9, nilai Sig. Deviation from Linearity untuk hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,925. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas pada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.562	2.562		-.610	.545
	Stres Kerja	.176	.055	.221	3.180	.003
	Lingkungan Kerja	.791	.068	.808	11.627	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

Variabel Stres Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,180 dengan nilai signifikansi 0,003 Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan nilai absolut t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,180 > 2,018$), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,180 dan signifikansi 0,003 ($< 0,05$), sehingga H1 diterima. Variabel Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 11,627 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), sehingga H2 diterima. Nilai koefisien beta Lingkungan Kerja yang lebih besar, yaitu 0,808 dibandingkan Stres Kerja sebesar 0,221, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran lebih besar dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dibandingkan variabel Stres Kerja.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1414.281	2	706.141	95.048	.000 ^b
	Residual	312.030	42	7.429		
	Total	1724.311	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 95.048 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ Nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,220 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.810	2.72567
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

Nilai R square (R^2) adalah 0,819. Dengan koefisien determinasi 81,9%, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan memberikan kontribusi sebesar 81,9% terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, 81,9 persen dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 18,1 persen yang tersisa dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.562	2.562		-.610	.545
	Stres Kerja	.176	.055	.221	3.180	.003
	Lingkungan Kerja	.791	.068	.808	11.627	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: (Hasil olah data SPSS Versi 26, 2026)

Hasil uji koefisien regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai konstanta adalah -1,562, koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1) adalah 0,176, dan koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,791. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel dependen, kinerja karyawan, menunjukkan arah dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,176, dengan nilai (t) hitung sebesar 3,180 dan signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Info Tekno Siaga. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan skor stres kerja dalam model penelitian berkaitan dengan peningkatan skor kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Temuan ini berbeda arah dengan penelitian (Gunawan & Ibnu Nasir, 2023) serta (Indrayana & Putra, 2024), yang melaporkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan stres kerja dan kinerja dapat bervariasi pada konteks penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat langsung dimaknai bahwa semakin tinggi stres kerja selalu semakin baik kinerja karyawan. Dalam konteks PT Info Tekno Siaga, hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif antara skor stres kerja dan kinerja karyawan pada responden yang diteliti. Namun, penelitian ini belum membuktikan bahwa tekanan kerja secara langsung meningkatkan kinerja atau bahwa stres yang tinggi selalu memberikan dampak positif. Dengan demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja dan tekanan pekerjaan agar tuntutan kerja tidak melampaui kemampuan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,791, dengan nilai (t) hitung sebesar 11,627 dan signifikansi ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Info Tekno Siaga. Dengan asumsi stres kerja tetap, peningkatan satu satuan skor lingkungan kerja berkaitan dengan peningkatan skor kinerja sebesar 0,791 satuan dalam model regresi. Temuan ini sejalan dengan penelitian penelitian (Gunawan & Ibnu Nasir, 2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Indrayana & Putra, 2024) juga menunjukkan arah pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keselarasan tersebut memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan, meskipun objek dan kondisi penelitian masing-masing berbeda. Bagi PT Info Tekno Siaga, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan dalam model penelitian. Oleh sebab itu, perusahaan dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja, termasuk kenyamanan tempat kerja, ketersediaan fasilitas, dan hubungan kerja. Aspek-aspek tersebut perlu dievaluasi berdasarkan kondisi nyata di perusahaan, karena hasil regresi ini

menunjukkan hubungan statistik dan tidak membuktikan bahwa setiap aspek tersebut secara terpisah menjadi penyebab peningkatan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 95,048 dengan signifikansi ($p < 0,001$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Info Tekno Siaga. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berhubungan dengan variasi kinerja karyawan dalam model regresi yang digunakan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sriyanti *et al.*, 2024) yang menyimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok. Hasil penelitian (Dewanggi, 2024) juga menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memberikan dukungan empiris bagi penggunaan kedua variabel secara bersama-sama untuk mengkaji kinerja karyawan.

Dalam konteks PT Info Tekno Siaga, hasil ini menunjukkan bahwa pembahasan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan, bukan hanya meninjau salah satunya. Perusahaan dapat mengevaluasi pengelolaan tuntutan pekerjaan sekaligus kondisi lingkungan kerja. Meskipun demikian, hasil uji F tidak berarti bahwa kedua variabel tersebut merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan; masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Info Tekno Siaga, dengan koefisien regresi sebesar 0,176 dan nilai signifikansi 0,003. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,791 dan nilai signifikansi ($p < 0,001$). Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 95,048 dan nilai signifikansi ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan dalam model penelitian, meskipun kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Info Tekno Siaga disarankan untuk mengevaluasi pembagian beban kerja dan tekanan pekerjaan agar tuntutan kerja tetap sesuai dengan kemampuan karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, termasuk kenyamanan tempat kerja, ketersediaan fasilitas, komunikasi, serta dukungan dari atasan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi berkaitan dengan kinerja karyawan, memperluas jumlah atau cakupan responden, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Agustian, H., Aswadi, K., Sutoyo, S., Bariah, C., Rahmat, R., & Fauzi, F. (2024). *Ilmu Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Berbasis Pada Aplikasi Terpopuler & AI (Artificial Intelligence) Harley*.
- Christian, P. S., & Adiputra, I. G. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. III(4), 922–932.
- Dewanggi, N. elladitia. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar*. 3(1), 316–323.
- Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Zulpan, Hariyati, T., & Rusli, A. (2023). Teori populasi dan pengambilan sampel. *Jurnal Literasiologi*, 14(2), 1–9.
- Dinsar, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare Parepare. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514.
- Emigawaty, E., & Syafrianto, A. (2024). Data Quality Analysis on Open Government Data Portals: A Qualitative Study Using ISO/IEC 25012:2008 Standards. *Journal of Information Systems and Informatics*, 6(2), 1317–1345. <https://doi.org/10.51519/journalisi.v6i2.862>
- Gunawan, S., & Ibnu Nasir, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 5(1), 30–40.

- Herdiana, A. M. A., & Zurnali, C. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(2), 381–390. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i2.7094>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP CLUB YOGYAKARTA. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Junaidi, D., Asi, L., & Monoarfa, V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Surabaya*, 7(3), 1077–1084. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17795>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Octasyilva, A., & Musyaffa, A. (2023). Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT. X. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 7(2), 8–12.
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648–656. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5570>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap KINERJA KARYAWAN PT. DAIYAPLAS SEMARANG. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sriyanti, E., Indah, W., Deny, M., Wardhana, Z., Mahaputra, U., Yamin, M., Mahaputra. (2024). *Determ inan Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok*. 5(2), 17–29.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan Nidia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Syakina, D., Farhanas, V. F., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2022). Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 33. <https://doi.org/10.24014/jp.v18i1.14830>