DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 2, No. 2, Mei 2024, pp. 36 - 43
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v2i2.151

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO ADI PRIMA TEGAL

Rahayu Eka Saputri[1], Hima Barima[2], Dyah Supriatin[3]
[1] Mahasiswa Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[2] Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[3] Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia

rahayueka671@gmail.com, himabarima@unperba.ac.id, dyah.raisha@gmail.com

A R T I C L E I N F O

History of the article:
Received March 16, 2024
Revised April 3, 2024
Accepted April 15, 2024

Keywords:
Work Stress
Work Environment
Employee Performance

ABSTRACT

The company must pay attention to employee performance in optimizing human resources. The decline in performance that occurs at PT Indomarco Adi Prima Tegal can be influenced by work stress and work environment as factors that influence employee performance. This research aims to analyze the influence of the work stress and work environment on the performance of employees at PT Indomarco Adi Prima in Tegal. This research is descriptive in nature, using a quantitative analysis method. The research object is the employees of PT Indomarco Adi Prima in Tegal, with the sample in this research consists of 45 employees using total sampling technique. The data collection technique used in this research is the questionnaire method. Data analysis will employ Multiple Linear Regression analysis, t-test, F-test, and Coefficient of Determination test. The data analysis results using the t-test indicate that the work stress has a negative and significant influence on the performance of employees at PT Indomarco Adi Prima in Tegal, with a calculated t-value of -3,097 > 2,018 and a significance level of 0.003 < 0.050. Work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at PT Indomarco Adi Prima in Tegal, with a t-value of 5,664 > 2,018 and a significance level of 0.000 < 0.050. The results of the data analysis using the F-test show that the work stress and work environment simultaneously have an effect on the performance of employees at PT Indomarco Adi Prima in Tegal, with an F-value of 174,910 > 3,23 and a significance level of 0.000 < 0.050. The results of the Coefficient of Determination analysis yielded an Adjusted R-Square value of 0.888, indicating that the work stress and work environment can account for 88.8% of the variation in performance. The remaining 12.2% is influenced by other factors not included in this research.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kata Kunci :
Stres Kerja
Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Kinerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Penurunan kinerja yang terjadi di PT Indomarco Adi

DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 2, No. 2, Mei 2024, pp. 36 - 43
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v2i2.151

Corresponding Author:
Name : Rahayu Eka Saputri
Affiliation : Mahasiswa Universitas Perwira Purbalingga
City : Purbalingga
Email : rahayueka671@gmail.com

Prima Tegal dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan metode analisis kuantitatif. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal, dengan jumlah sampel sebanyak 45 karyawan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, uji t, uji F, serta uji Koefisien Determinasi. Hasil analisis data dengan uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal dengan nilai t_{hitung} sebesar -3,097 > 2,018 dan signifikansi 0,003 < 0,050. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,664 > 2,018 dan signifikansi 0,000 < 0,050. Hasil analisis data dengan uji F menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal dengan nilai F_{hitung} sebesar 174,910 > 3,23 dan signifikansi 0,000 < 0,050. Hasil analisis uji Koefisien Determinasi didapat nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,888, artinya bahwa stres kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 88,8%. Sementara sisanya 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang berkontribusi produktif terhadap hasil perusahaan sebagai penggerak terhadap berbagai sumber daya perusahaan sehingga berperan penting untuk menentukan arah perkembangan perusahaan selanjutnya (Effendi & Sulistyorini, 2021). Perusahaan secara hukum dalam Undang-Undang No. 8 tahun 1997 adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia (Hansen, 2021).

Perusahaan di Indonesia terbagi menjadi beberapa jenis dimana setiap perusahaan bergerak pada sektornya masing-masing. Pada sektor perdagangan, salah satu perusahaan yang bergerak di dalamnya yaitu perusahaan distributor. Perusahaan distributor adalah perusahaan perdagangan nasional yang bertindak untuk dan atas namanya sendiri berdasarkan perjanjian yang melakukan pembelian, penyimpanan, penjualan serta pemasaran barang dan/atau jasa yang dimiliki/dikuasai (Sudjana, 2022). Perusahaan distributor memiliki fungsi dan tugas di antaranya yaitu melakukan pembelian produk, penyimpanan produk, penjualan produk, pengangkutan atau pemindahan produk, klasifikasi produk, informasi produk, serta promosi produk (Mujihanifah, 2023).

Pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan termasuk di dalamnya yaitu perusahaan distributor merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan (Agustriani et al., 2022). Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusianya yaitu dengan memaksimalkan kinerja para karyawan di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, kepuasan, komunikasi, dan faktor lainnya (Nuraeni & Irawati, 2020). Sedangkan menurut Adhisty et al. (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait kinerja karyawan beserta faktor stres kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi dapat memperkuat teori di atas, yaitu dari penelitian Mustyani et al. (2022) yang menujukkan hasil bahwa

stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 21,4%. Penelitian Damayanti & Subagja (2023) yang menujukkan hasil bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 53,2%. Selanjutnya penelitian Kusuma et al. (2023) yang menujukkan hasil bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal?

LITERATURE REVIEW

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory pertama kali dimunculkan dalam artikel yang berjudul "*Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*" yang ditulis oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Dalam artikel tersebut memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan. *Goal setting theory* merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2015) kinerja mengacu pada kadar pencapian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

3. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini biasanya tampak dari simptom, antara lain emosi yang tidak stabil, cemas, gugup, tekanan darah meningkat, mengalami gangguan pencernaan, suka menyendiri, dan sulit tidur (Urba & Soetjiningsih, 2022). Sedangkan menurut Robbins & Judge (2017) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu organisasi/lembaga merupakan hal sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajemen karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini berjalan dengan baik, maka tujuan suatu perusahaan akan tercapai dengan baik pula.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian sebagai pengumpulan data, dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di PT Indomarco Adi Prima Tegal yang beralamat di Jl. Nasional 1, Petoran, Dampyak, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal sebanyak 45 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 45 karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal. Data primer diperoleh secara langsung dari sumbernya, diambil, diamati, dan dicatat oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan/pernyataan dalam

bentuk angket/kuesioner mengenai variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja, serta kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal selama periode penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Angket atau kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Angket/kuesioner berisi pertanyaan/pernyataan mengenai variabel bebas stres kerja, lingkungan kerja, serta variabel terikat kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PT Indomarco Adi Prima Tegal yang beralamat di Jl. Nasional 1, Petoran, Dampyak, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. PT Indomarco Adi Prima adalah salah satu unit usaha yang berada di bawah Indomarco Group. Sebelum bernama PT Indomarco Adi Prima perusahaan ini bernama PT Perbapan yang mengawali usaha di bidang apotek pada tahun 1952. Pada tahun 1954 perusahaan ini mulai mendistribusikan produk-produk farmasi. Kemudian pada tahun 1970 mulai mendistribusikan produk pelanggan. Tahun 1983 Salim Group masuk dan memegang saham terbesar di perusahaan ini. Pada tahun 1988 distribusi produk-produk farmasi dihentikan dan mulai mengkhususkan sebagai perusahaan distributor produk pelanggan, khususnya mendistribusikan 12 produk dari Indofood Group, dan sejak tanggal 20 Februari 1995 nama perusahaan menjadi PT Indomarco Adi Prima.

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters	Rata-Rata	0,0000000
	Std. Deviation	2,14330728
Most Extreme Differences	Absolut	0,112
	Positif	0,112
	Negatif	-0,060
Test Statistic		0,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,198

B. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Data terdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig.* (*2-tailed*) > 0,05. Bedasarkan hasil uji Normalitas pada tabel 1 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* (*2-tailed*) untuk *Unstandardized Residual* sebesar 0,198 > 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan data pada variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja (Y) terdistribusi normal.

C. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients			
Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1	(*Constant*)		
	Stres	0,208	4,800
	Lingkungan	0,208	4,800
a. *Dependent Variable*: Kinerja			

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas pada tabel 2 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabell stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 4,800 < 10 maka tidak ada geljala multikolinielritas.

D. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model		B	*Std. Error*	Beta	t	Sig.
1	(*Constant*)	-4,491	4,628		-0,971	0,337
	Stres	0,080	0,062	0,424	1,282	0,207
	Lingkungan	0,088	0,068	0,434	1,309	0,197
a. *Dependent Variable*: ABS_RES						

Uji Heltelroskeldastisitas dalam pelnellitian ini melnggunakan uji Glejser untuk melrelgrelsi nilai absolut relsidual telrhadap variabell belbas. Berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas pada tabel 26 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel stres kerja (X1) yaitu 0,207 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X2) yaitu 0,197 > 0,05, maka tidak telrdapat gejala heltelroskeldastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients			
Model		*Unstandardized Coefficients*	
		B	*Std. Error*
1	(*Constant*)	23,542	7,709
	Stres	-0,321	0,104
	Lingkungan	0,638	0,113
a. *Dependent Variable*: Kinerja			

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda pada tabel 4, diketahui bahwa perhitungan statistik menunjukkan koefisien (b) variabel stres kerja (X1) sebesar -0,321, koefisien (b) variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,638, dan bilangan konstantanya (a) sebesar 23,542. Bila dinyatakan dalam persamaan regresi maka:

Y = 23,542 + -0,321 X1 + 0,638 X2 + 0

F. Uji F

Tabel 5. Uji F

Model		df	F	Sig.
1	*Regression*	2	174,910	0,000
	Residual	42		
	Total	44		

Berdasarkan hasil Uji F (simultan) pada analisis Regresi Linier Berganda didapat nilai F_{hitung} sebesar 174,910 dan F_{tabel} untuk DF (n1) = k-1 = 3-1 = 2 dan DF (n2) = n-k-1 = 45-3-1 = 41 didapat nilai F_{tabel} yaitu 3,23, maka 174,910 > 3,23 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), dengan signifikansi 0,000 < 0,050 maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t (uji parsial) diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel stres kerja (X_1) sebesar -3,097 > 2,018 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), diperkuat dengan signifikansi 0,003 < 0,050. Nilai negatif pada t_{hitung} menunjukkan arah pengaruh bahwa variabel berpengaruh negatif, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung dan menerima hipotesis 1 (H1) yaitu bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal.

Hasil penelitian kemudian diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Massie et al. (2018) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pengaruh sebesar 15,2%. Penelitian Amrianah (2019) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pengaruh sebesar 93,2%. Kemudian berdasarkan penelitian Saenal (2019) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pengaruh sebesar 25,2%.

Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Stres dapat berdampak negatif bagi karyawan (Robbins & Judge, 2017). Stres kerja menjadi masalah penting karena dapat merugikan kinerja dan berdampak pada perusahaan. Stres yang tinggi dapat menghasilkan perilaku negatif dan hasil kerja yang buruk (Nugroho, 2020). Seperti yang terjadi di PT Indomarco Adi Prima Tegal, seorang karyawan jika mengalami stres di dalam pekerjaan maka ia akan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Hal tersebut dapat membuat emosi karyawan tidak stabil, merasa cemas, gugup, tekanan darah meningkat, mengalami gangguan pencernaan, suka menyendiri, dan sulit tidur, hingga dapat mengganggu dan menurunkan kinerja serta produktifitas.

Seseorang dikatakan mengalami stres kerja jika stres tersebut berkaitan dengan pihak perusahaan tempat bekerja (Rizqulloh & Putra, 2022). Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang disampaikan oleh Robbins & Judge (2017) bahwa stres kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling mempengaruhi dan berpengaruh. Tingkat stres yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja. Akan tetapi, bila stres yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu juga yang dapat terjadi di PT Indomarco Adi Prima Tegal, jika perusahaan dapat meminimalisir stres kerja dengan baik, maka

akan semakin baik pula kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t (uji parsial) diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 5,664 > 2,018 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,050. Nilai positif pada t_{hitung} menunjukkan arah pengaruh bahwa variabel berpengaruh negatif, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung dan menerima hipotesis 2 (H2) yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal.

Hasil penelitian kemudian diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Yantu et al. (2022) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pengaruh sebesar 44,7%. Penelitian Ahmad et al. (2022) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pengaruh sebesar 53,6%. Kemudian penelitian Irwan et al. (2022) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pengaruh sebesar 44,3%.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Suroso, 2018). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang disampaikan oleh Sunyoto (2015) bahwa motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja seseorang untuk bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya. Seperti yang terjadi di PT Indomarco Adi Prima Tegal, lingkungan kerja di sana sangat erat kaitannya dengan karyawan karena setiap karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal akan berinteraksi secara langsung dengan lingkungan perusahaan secara intens selama jam kerja. Lingkungan yang ada di PT Indomarco Adi Prima Tegal sebagai tempat bekerja dapat memberikan suasana nyaman bagi para karyawan, atau bahkan sebaliknya.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila memberikan dampak yang positif dan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan, hal itu berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk pula kinerja karyawan (Zayd & Habiburahman, 2022). Begitu juga yang dapat terjadi di PT Indomarco Adi Prima Tegal, dengan terwujudnya lingkungan kerja yang baik, akan memberikan suasana nyaman bagi para karyawan sehingga akan semakin baik pula kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji F (uji simultan) diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 174,910 > 3,23 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,050 maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung dan menerima hipotesis 3 (H3) yaitu bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Mustyani et al. (2022) yang menujukkan hasil bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 21,4%. Penelitian Damayanti & Subagja (2023) yang menujukkan hasil bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 53,2%. Selanjutnya penelitian Kusuma et al. (2023) yang menujukkan hasil bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori menjelaskan bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawan diperlukan perhatian khusus terhadap faktor seperti stres kerja dan lingkungan kerja. Menurut Adhisty et al. (2022) bahwa stres kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, berarti bahwa semakin baik manajemen perusahaan dalam mengelola stres kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin baik pula dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Di PT Indomarco Adi Prima Tegal, stres kerja dan lingkungan kerja berkaitan erat dan berperan penting bagi karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal untuk terwujudnya prodiktifitas maksimal dan kenyamanan kerja maksimal pada karyawan dalam menjalani pekerjaan. Kedua faktor tersebut yaitu stres kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang melatarbelakangi tingkat

kinerja karyawan di sana, dimana setiap karyawan di PT Indomarco Adi Prima Tegal dapat terhindar dari rasa tertekan yang membuat emosi karyawan tidak stabil, merasa cemas, gugup, serta dampak lain yang dapat mengganggu produktifitas, dan mereka juga dapat berinteraksi secara langsung dengan lingkungan kerjanya secara intens selama jam kerja dengan nyaman.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dengan uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal dengan nilai t_{hitung} sebesar -3,097 > 2,018 dan signifikansi 0,003 < 0,050. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,664 > 2,018 dan signifikansi 0,000 < 0,050. Hasil analisis data dengan uji F menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal dengan nilai F_{hitung} sebesar 174,910 > 3,23 dan signifikansi 0,000 < 0,050. Hasil analisis uji Koefisien Determinasi didapat nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,888, artinya bahwa stres kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 88,8%. Sementara sisanya 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

REFERENSI

Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 134–148.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, *6*(1), 104–122.

Ahiruddin. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, *4*(1), 11–18.

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, *3*(1), 287–298.

Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*, *2*(1), 13–34.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *11*(1), 710–718.

Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Effendi, M., & Sulistyorini. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education Management*, *2*(1), 39–51.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hansen, L. S. (2021). Arah Bentuk Perusahaan Perseroan sebagai Perkembangan Perseroan Terbatas. *Jurnal Penelitian Hukum*, *3*(1), 321–327.

Hasibuan, R. R. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Promosi, dan Tenaga Penjual terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Import Oriflame di Spo 1507. *Jurnal Ekonomi*, *11*(2), 1-12.

Hasibuan, R. R., Setyanugraha, R. S., Amelia, S. R., Arofah, A. A., & Pratiwi, A. R. (2021). Penyuluhan Pemanfaatan Air Nira Pohon Kelapa Menjadi Gula Semut untuk Meningkatkan Perkonomian Desa Kuripan Kabupaten Cilacap. *ETHOS: Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, *9*(1), 107-111.

Hasibuan, R. R. (2023). The Impact of Dental Satisfaction Questionnaire (DSQ) and Word of Mouth on Patient Satisfaction Educational Dental and Oral Hospital. *Telaah Bisnis*, *23*(2), 129-143.

Hasibuan, R. R., & Setyanugraha, R. S. (2021). Impact of the Company's Service Quality Dimension on Customer Customer Satisfaction at Imalez Multy Corp Cooperative. *Perwira International Journal of Economics & Business*, *1*(1), 19-28.

Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2021). Anteseden Repurchase Intention Aplikasi Shopee Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Di Kabupaten Banyumas. *Tirtayasa*

Ekonomika, *16*(2), 253-265.

Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M., A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *19*(2), 522–526.

Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Astina Mandiri*, *2*(1), 6–9.

Lestari, P. S., & Kencana, Y. P. (2022). Analisis Aspek Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(6), 1464–1470.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(2), 41–49.

Mujihanifah, N. (2023). Perilaku Distributor Beras Ditinjau dari Sosiologi Ekonomi Islam (Studi Kasus UD. Partner Tani Desa Katerban Kecamatan Baron Kabupaten Nganjuk). *Repository IAIN Kediri*.

Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 336–346.

Mustyani, N. M., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bumda Desa Adat Kutuhni. *Jurnal EMAS*, *3*(6), 252–264.

Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nugroho, R. A. (2020). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Boyolali. *Repository Universitas Muhammadiyah Surakarta*, *1–12*.

Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). The Effect of Compensation, Motivation, and Work Satisfaction on Employee Performance at Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *8*(3), 244–255.

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2), 215–228.

Rizqulloh, A. N., & Putra, I. G. S. (2022). Kontribusi Budaya Kerja Kaizen dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(9), 3520–3525.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour. Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Sandi, K., Hasibuan, R. R., & Ulya, W. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Riset Di Business Center Purbalingga 3. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, *1*(1), 6-12.

Saenal. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar. *Repository Universitas Negeri Makassar*.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Setyanugraha, R. S., Fitriana, A., & Hasibuan, R. R. (2021). Festival Wisata Online Sebagai Bentuk Komunikasi Pemasaran Dan Peningkatan Kinerja Keuangan UMKM Di Masa Pandemi Covid-19. *AGUNA: Jurnal Ilmu Komunikasi*, *2*(2), 54-62.

Setyanugraha, S., & Hasibuan, R. R. (2020). Anteseden Loyalitas Konsumen dari Pemberian Layanan Produk Internet PT. Laxo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *6*(1), 21-30.

Suwono, S., & Hasibuan, R. R. (2022). Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal E-Bis*, *6*(2), 606-619.