

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MAME PAMULANG**

Ega Prastiani¹, M. Anton Nurhidayat²

egaprsstni@gmail.com, dosen02200@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mame Pamulang. Menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 77 karyawan yang dijadikan sampel jenuh, penelitian ini melibatkan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas), serta uji statistik regresi linier sederhana dan berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} (8,692) > t_{tabel} (1,992)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Demikian pula, lingkungan kerja non-fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} (6,572) > t_{tabel} (1,992)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan $F_{hitung} (46,614) > F_{tabel} (3,120)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi simultan sebesar 55,7% menunjukkan bahwa 55,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non-fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress and non-physical work environment on employee performance at PT. Mame Pamulang. Using quantitative methods with a population of 77 employees as saturated samples, this study involves validity, reliability, classical assumption tests (normality, multicollinearity, autocorrelation,

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

heteroscedasticity), as well as simple and multiple linear regression statistical tests, determination coefficients, correlation coefficients, and hypothesis tests (t-test and F-test). The results of the partial hypothesis test indicate that work stress (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with t count (8.692) > t table (1.992) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Similarly, the non-physical work environment (X2) has a significant effect on employee performance (Y) with t count (6.572) > t table (1.992) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work stress and non-physical work environment have a significant effect on employee performance, as evidenced by F count (46.614) > F table (3.120) and a significance value of $0.000 < 0.05$. The simultaneous determination coefficient of 55.7% indicates that 55.7% of employee performance variation is explained by work stress and work environment, while the rest is influenced by other factors.

Keywords: Job Stress, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan global, di mana stres dan lingkungan kerja menjadi faktor krusial. PT. Mame, sebagai produsen makanan beku, menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja 77 karyawannya. Pra-survei menunjukkan 66,1% karyawan merasa stres dengan beban kerja berlebih dan tugas dadakan, serta ketidaksesuaian keterampilan. Lingkungan kerja non-fisik juga belum optimal, terutama dalam peraturan kerja dan keamanan, meskipun hubungan antar karyawan cukup baik. Data kinerja karyawan dari tahun 2021-2023 menunjukkan penurunan rata-rata kinerja dari 82,4% (2021) menjadi 58,4% (2023), mengindikasikan adanya masalah kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Mame Pamulang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh 77 karyawan PT. Mame, yang juga dijadikan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert (1-5) dan wawancara. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, meliputi:

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	77
Normal Parametersa,b Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,36813181
Most Extreme Differences Absolute	0,075
Positive	0,075
Negative	-0,048
Test Statistic	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200c,d

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi.

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,553	3,282		2,910	0,005		
stres kerja	0,458	0,081	0,539	5,667	0,000	0,661	1,514
lingkungan kerja	0,310	0,102	0,290	3,052	0,003	0,661	1,514

Nilai Tolerance untuk kedua variabel independen (0,661) lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF (1,514) lebih kecil dari 10. Ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Auto korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,747a	0,557	0,546	2,400	2,107

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,107 berada dalam rentang 1,550–2,460. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam model regresi, yang berarti tidak ada korelasi antar residual pada periode waktu yang berbeda.

Tabel 4. Hasil Uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-0,358	1,837		-0,195	0,846
stres kerja	-0,008	0,045	-0,026	-0,181	0,857
lingkungan kerja	0,068	0,057	0,170	1,203	0,233

Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel stres kerja (0,857) dan lingkungan kerja (0,233) keduanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti varians residual adalah konstan di sepanjang rentang nilai variabel prediktor.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9,553	3,282		2,910	0,005
stres kerja	0,458	0,081	0,539	5,667	0,000
lingkungan kerja	0,310	0,102	0,290	3,052	0,003

Persamaan regresi berganda adalah $Y = 9,553 + 0,458X_1 + 0,310X_2$.

- Konstanta 9,553 menunjukkan nilai kinerja karyawan jika stres kerja dan lingkungan kerja

bernilai nol.

- Koefisien X1 (0,458) berarti setiap peningkatan satu unit stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,458 (dengan asumsi lingkungan kerja konstan).
- Koefisien X2 (0,310) berarti setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,310 (dengan asumsi stres kerja konstan).

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,747a	0,557	0,546	2,400

Nilai R² (R Square) untuk stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama adalah 0,557. Ini berarti kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 55,7% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15,846	2,691		5,888	0,000
stres kerja	0,602	0,069	0,708	8,692	0,000

Nilai thitung (8,692) lebih besar dari ttabel (1,992) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis 1 (H1) diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients T	Sig.
1 (Constant)	14,438	3,767		3,832
lingkungan kerja	0,646	0,098	0,605	6,572

Nilai thitung (6,572) lebih besar dari ttabel (1,992) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis 2 (H2) diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	536,957	2	268,479	46,614	0,000b
Residual	426,212	74	5,760		
Total	963,169	76			

Nilai Fhitung (46,614) lebih besar dari Ftabel (2,730) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis 3 (H3) diterima.

4. Kesimpulan

1. Stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mame Pamulang. Hal ini didukung oleh nilai thitung (8,692) > ttabel (1,992) dan nilai korelasi sebesar 0,708 yang menunjukkan tingkat pengaruh yang kuat. Hipotesis 1 (H1) diterima.
2. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mame Pamulang. Hal ini didukung oleh nilai thitung (6,572) > ttabel (1,992) dan nilai korelasi sebesar 0,605 yang menunjukkan tingkat pengaruh yang kuat. Hipotesis 2 (H2) diterima.
3. Stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mame Pamulang. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung (46,614) > Ftabel (2,730), nilai koefisien korelasi 0,747 (hubungan kuat), dan koefisien determinasi 55,7%. Hipotesis 3 (H3) diterima.

Daftar Pustaka

Buku:

- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9 ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jimmy, G. (2014). *Human Capital*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish.
- Sarinah:Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prabuwono:Hamidah. (2020). *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tadjuddin:Saleh. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. Sleman: Deepublish.
- Vanchapo, R. (2020). *Beban kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jawa Barat: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widi, E. (2017). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuli, W. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.

Jurnal:

- Amin, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Modernlandreality,Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma (JIMF)*, 2(2).
- Fifi, H. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Plaza Auto Prima Jakarta Barat). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Joni:Wahyuningsih. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Multi Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1).
- Nanulaitta, T. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen Idea dan Inspirasi (MINDS)*, 5(2).
- Polakiyang:Rosalina:Imelda. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Group Jaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE*, 28(1).
- Sari, I. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wewenang Cemerlang Press. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 28(4).
- Syahrum, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(4).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Kreatif Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Zheng, R. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Red Ribbon Indonesia). *Jurnal Smart*, 2(2).
- Nurhidayat (2022) Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business.
- Sofiatun Muslihah¹, M. Anton Nurhidayat² (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Amalia Maju Bersama Kabupaten Brebes.