

Pengaruh *work environment* dan *work stress* terhadap kinerja karyawan

Mochammad Zidane Askhal^{1*}

Universitas Negeri Surabaya¹, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: Mochammad.19051@mhs.unesa.ac.id

Abstract

In this modern era, the importance of managing quality and competent human resources (HR) is one of the determining factors for the success or failure of a company in achieving its goals. Work Stress and Work Environment are determinants of whether the employee performs well in PT. XYZ. The phenomenon of many employees feeling stress and the influence of the work environment is behind this study. This study used a quantitative type of research. The respondents in this study were employees of the marketing division at PT. XYZ, as many as 34 people were processed using linear regression with SPSS 22. The results showed that work stress and work environment affect performance. The research finds that both factors significantly influence performance. A positive work environment fosters harmonious relationships and meaningful contributions, while work stress negatively affects performance. Addressing these factors collectively enhances the potential for efficient work, leading to higher productivity and improved quality at PT. XYZ.

Keywords: employee performance; work environment; work stress.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam era *modern* merupakan faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan (Octarina *et al.*, 2022). Ketangguhan perusahaan dalam menghadapi dinamika bisnis yang cepat berubah sangat tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan keseluruhan perusahaan (Siahaan *et al.*, 2018). *Work environment* memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat kelelahan, kebosanan, kejenuhan, serta meningkatkan kualitas kerja (Zamora, 2016). Pitaloka (2014) menyatakan bahwa *work environment* mencakup keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan dan pencahayaan. Sarana dan prasarana tersebut dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja potensial memengaruhi kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi (Widodo, 2014).

Work stress juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stres dapat menyebabkan ketegangan emosional, pikiran, dan dampak fisik pada karyawan. Jika stres bertambah maka akan semakin menurun kinerja dan kesehatannya (Prabowo, 2018). Siagian (2012) menyatakan bahwa *work stress* yang tidak di atasi dengan baik akan berdampak negatif pada interaksi dengan lingkungan pekerjaannya. Penelitian terdahulu menyajikan hasil yang beragam beberapa studi menyatakan *work stress* berpengaruh negatif (Fatikhin *et al.*, 2017), sementara menurut Utomo (2019) menyatakan *work stress* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan PT. XYZ yang bergerak di bidang pembangunan rumah satuan dan jual beli *real estate* sejak tahun 2013. PT. XYZ terus menerus melakukan perbaikan dan perubahan demi menjaga kualitas karyawan agar membantu perusahaan lebih maju dan sukses. Berdasarkan observasi yang dilakukan fenomena yang terjadi di PT. XYZ menunjukkan adanya tantangan dalam *work environment* dan *work stress* terhadap kinerja karyawan yaitu para karyawan sering kali dihadapkan dengan pengambilan keputusan secara langsung di lapangan dan juga tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan. Sehingga, hal ini merupakan ada indikasi lingkungan kerja yang mendorong pengambilan risiko di mana para karyawan harus berani untuk

mengambil keputusan secara langsung di lapangan. Selain itu, adanya tuntutan tugas yang berlebihan juga menjadi salah satu indikator *work stress*. Tuntutan untuk mengambil keputusan langsung di lapangan dan beban kerja yang tinggi diidentifikasi sebagai masalah potensial yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *work environment* dan *work stress* terhadap kinerja karyawan di PT.XYZ.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work Environment

Menurut Pangarso (2015), *work environment* adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang mencakup aspek non fisik dan memiliki peran penting. Adha (2019) menyatakan bahwa lingkungan yang mendukung karyawan bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja baik, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung secara optimal atau tidak memadai dalam bekerja dapat mengakibatkan rendahnya kinerja. Nabawi (2019) menambahkan *work environment* mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja, baik fisik seperti pencahayaan, kursi, meja, maupun non fisik seperti hubungan dengan atasan dan hubungan dengan sesama karyawan yang memengaruhi tugas dan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan. *Work environment* yang menarik dan mendukung diakui sebagai faktor penting untuk kepuasan kerja (Agbozo, 2017). Kualitas lingkungan kerja sangat relevan dengan keberhasilan karyawan dalam tugas dan efektivitas kerja (Langer *et al.*, 2019). Indikator *work environment* dalam penelitian ini mencakup pengambilan risiko, budaya inovasi, hadiah tugas, dan penekanan organisasi pada kewirausahaan (Langer *et al.*, 2019).

Work Stress

Work stress menurut Robbins & Judge (2018) dan Ehsan (2019), adalah kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan peluang, kendala, atau permintaan yang dianggap tidak pasti dan penting. Stres muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan dan tekanan pada seseorang dengan pengetahuan dan kemampuannya untuk mengerjakan pekerjaan. Siagian (2012) mengidentifikasi berbagai sumber stres baik dari pekerjaan maupun dari luar pekerjaan seperti beban tugas berat, desakan waktu, supervisi yang kurang baik, dan ketidakjelasan peran dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini indikator *work stress* mencakup perasaan takut terhadap perubahan sistem, ketidaksenangan akibat konflik di perusahaan, kekecewaan terhadap kinerja yang tidak memadai, kebingungan karena dua peran pekerjaan yang berbeda, kejenuhan akibat supervisi buruk, emosi karena beban kerja berlebihan, tergesa-gesa karena desakan waktu, dan rasa menyerah karena frustrasi (Dewi & Wibawa, 2016).

Kinerja

Kinerja adalah indikator yang mengukur sejauh mana suatu program atau kebijakan berhasil dicapai dan diimplementasikan dengan efektif. Hal ini mencerminkan sejauh mana sebuah organisasi berhasil menerjemahkan rencana strategisnya menjadi tindakan nyata dan mencapai hasil yang diharapkan (Nabawi, 2019). Martadiani *et al.* (2019) menjelaskan bahwa kinerja juga mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari tugas seorang pegawai dengan penilaian terhadap akurasi, ketepatan, dan kualitas pekerjaan, serta pencapaian target atau jumlah pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan karyawan, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan. Untuk mencapai kinerja optimal, karyawan perlu memiliki kemampuan yang baik, berusaha maksimal, dan mendapatkan dukungan yang memadai (Manthis & Jackson, 2010). Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Koopmans (2012) yang mencakup pengambilan inisiatif, mengerjakan tugas yang menantang, memperbaiki pengetahuan, dan menghasilkan inovasi untuk masalah baru yang sulit

Pengaruh antar Variabel

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting karena dapat menunjang kinerja seorang pegawai secara optimal, apabila belum terwujud maka dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan menurunkan tingkat kinerja (Kusumastuti *et al.*, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha *et al.* (2019), Hasibuan & Bahri (2018), dan Pawirosumarto *et al.* (2017) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dihipotesiskan lingkungan kerja yang nyaman dan menarik membuat kinerja karyawan meningkat secara signifikan.

H1: *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

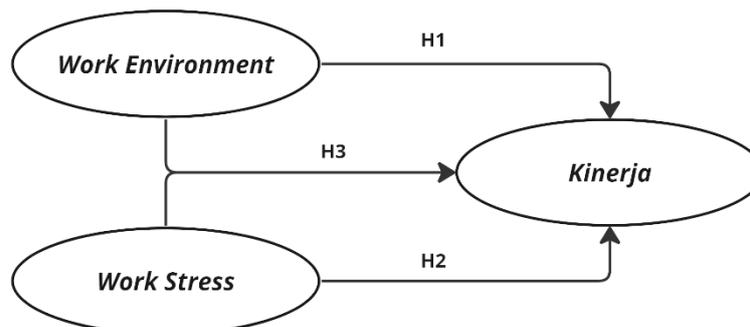
Pengaruh antar *work stress* dan kinerja karyawan menurut Chaudhry (2012) menyatakan bahwa *work stress* merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Steven & Prasetyo (2020), Sulastri (2020), dan Fatikhin *et al.* (2017) menunjukkan dampak negatif stres terhadap kinerja. Namun, Utomo (2019) dan Wolor *et al.* (2019) memiliki hasil yang berbeda bahwa stres berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga dapat dihipotesiskan dari peneliti di atas tekanan stress yang sedikit dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

H2: *Work Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian Koopmans (2012) menyebutkan bahwa *work environment* dan *work stress* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *work environment* yang mendukung seperti komunikasi yang kondusif dan manajemen stres yang efektif seperti pengelolaan waktu jam kerja dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian Polatikang *et al.* (2019), Sugandha (2019), dan Heruwanto *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *work environment* dan *work stress* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Sehingga, dapat dihipotesiskan bahwa *work environment* dan *work stress* memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

H3: *Work Environment* dan *Work Stress* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh antar variabel secara keseluruhan dapat dilihat di Gambar 1.



Sumber: data diolah, 2023

Gambar 1. MODEL PENELITIAN

METODE PENELITIAN.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui jawaban angket skala likert 1 sampai 5. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan pada bagian divisi *marketing* rumah satuan dan real estate PT. XYZ, dengan total responden sebanyak 34 orang. Teknik sampling atau cara pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 29. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diamati untuk memberi gambaran seperti apa sampel penelitian ini dengan hasil sebagai berikut.

Tabel .1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Karakteristik	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	21	62%
2	Perempuan	13	38%
Usia			
1	20-25 tahun	11	32%
2	26-30 tahun	17	50%
3	31-45 tahun	6	18%
Pendidikan Terakhir			
1	SLTA	4	12%
2	D3	17	50%
3	S1	13	38%
Lama Bekerja			
1	1-3 tahun	19	56%

Sumber : data diolah penulis, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1, jenis kelamin responden yang mendominasi penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 21 orang dan persentase 62%, didominasi usia pada rentang 26-30 tahun dengan presentase 50%, pendidikan terakhir didominasi pada jenjang D3 sebanyak 17 orang dengan presentasi 50%. Mayoritas karyawan bekerja di perusahaan selama 1-3 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 56%, dan mayori menyandang status sudah menikah sebanyak 18 orang dengan presentase 53%.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskripsi jawaban responden terhadap variabel *work environment* menunjukkan rata-rata penilaian sebesar 3,95, menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada *work environment* menunjukkan bahwa karyawan merasa diapresiasi saat mengatasi masalah dan menemukan solusi inovatif. Nilai terendah ada pada *work environment* terindikasi bahwa karyawan masih takut untuk mengambil resiko. Variabel *work stress* rata-rata penilaian sebesar 3,10, menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup. Nilai tertinggi ada pada *work stress* menunjukkan bahwa karyawan merasa jenuh jika supervisor tidak dapat memotivasi. Nilai terendah ada pada *work stress* menunjukkan bahwa karyawan merasa menyerah jika pekerjaan tidak sesuai harapan. Variabel kinerja menunjukkan rata-rata penilaian sebesar 4,00, menunjukkan tingkat kinerja yang cukup tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada keaktifan karyawan mengikuti rapat ketika bekerja di mana hasil rata-rata sebesar 4,26, menunjukkan bahwa karyawan aktif mengikuti rapat kerja.

Hasil Uji Validitas

Data menunjukkan bahwa nilai *corrected item total correlation* untuk setiap pernyataan variabel *work environment*, *work stress*, dan kinerja melebihi nilai r tabel sebesar 0,339 yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel tersebut dianggap valid. Sehingga, semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah untuk mengukur variabel *work environment*, *work stress*, dan kinerja.

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's coefficient alpha untuk setiap item instrumen variabel dalam kuesioner penelitian menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,70 yang mengindikasikan bahwa pernyataan pada setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa alat ukur pada penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel *work environment*, *work stress*, dan kinerja. Variabel kinerja memiliki nilai *cronbach's coefficient alpha* yaitu 0,887. Sementara variabel *work environment* memiliki nilai 0,774. Sehingga, masing-masing variabel dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan secara efektif dalam mengukur variabel penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji P-Plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik plot berhimpit sepanjang garis diagonal, mengikuti arus garis diagonal, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi. Hasil uji normalitas residual *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 atau $p > 0,05$. Oleh karena itu, nilai residual mengikuti distribusi normal, dan asumsi uji normalitas terpenuhi. Dari hasil kedua uji normalitas tersebut, diketahui bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh *work environment*, *work stress*, terhadap kinerja.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dengan uji VIF menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF setiap variabel. Pada variabel *work environment*, nilai toleransi sebesar 0,998 (lebih dari 0,10), dan VIF sebesar 1,002 ($VIF < 10,00$), menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model penelitian regresi. Demikian juga pada variabel *work stress*, nilai *tolerance* dan VIF masing-masing adalah 0,998 dan 1,002, menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 untuk setiap variabel, dapat dipastikan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil Uji Heterokedastistas

Hasil uji multikolinieritas dengan uji VIF menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF setiap variabel. Pada variabel *work environment*, nilai *tolerance* sebesar 0,998 (lebih dari 0,10), dan VIF sebesar 1,002 ($VIF < 10,00$), menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model penelitian regresi. Demikian juga pada variabel *work stress*, nilai *tolerance* dan VIF masing-masing adalah 0,998 dan 1,002, menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 untuk setiap variabel, dapat dinyatakan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam model regresi, memenuhi asumsi atau tidak terdapat korelasi antara variabel bebasnya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 2
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	32.710	6.165		5.306	.000
Work Environment	1.361	.267	.595	5.096	.000
Work Stress	-.465	.120	-.453	-3.879	.001

a. Dependent variable: Kinerja

Sumber: SPSS (2023, data diolah)

Dari Tabel 2 diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 32,710, nilai β untuk *work environment* sebesar 1,361, dan nilai β untuk *work stress* sebesar -0,465. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen *work stress*, *work environment* terhadap variabel dependen kinerja dapat dirumuskan pada rumus (1)

$$Y = 32,710 + 1,361 X1 + -0,465 X2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *work environment* terhadap variabel kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 5.096 yang lebih besar dari t tabel (1.695) dan signifikansi (sig) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima, menandakan bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya, hipotesis kedua (H2) juga diterima, mengindikasikan adanya pengaruh negatif antara variabel *work stress* terhadap variabel kinerja, dengan nilai t hitung -3.879 yang lebih besar dari t tabel (1.695) dan signifikansi (sig) sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa *work stress* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasil Statistik Uji F

Tabel. 3
HASIL UJI SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.482	2	239.741	21.210	.000 ^b
	Residual	350.400	31	11.303		
	Total	829.882	33			

Sumber: SPSS (2023, data diolah)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, F_{hitung} 21,210 lebih besar dari F_{tabel} 3.30. Atau *sig* 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka secara bersama-sama *work environment* dan *work stress* mampu memengaruhi kinerja. Sehingga H3 atau hipotesis 3 dapat diterima.

Hasil Koefisien Determinasi R-square

Besar pengaruh antara *work environment* dan *work stress* secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar 0,578 atau 57,80%. Besarnya pengaruh ini dianggap cukup besar, sehingga sisa pengaruh lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan adalah 0,422 atau 42,20%.

Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam *work environment* akan berkontribusi pada peningkatan kinerja, dan sebaliknya, penurunan *work environment* dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Kusumastuti *et al.* (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi karyawan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Adha *et al.* (2019), Hasibuan & Bahri (2018) dan Pawirosumarto *et al.* (2017) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan.

Analisis deskriptif untuk variabel *work environment* di PT. XYZ menunjukkan bahwa ketika karyawan dapat memecahkan masalah dengan solusi inovatif maka karyawan akan mendapat apresiasi memiliki rata-rata tertinggi. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan di PT. XYZ merasa diapresiasi ketika memberikan solusi inovatif dalam menangani masalah, yang seringkali diakui dengan bonus atau penghargaan dalam rapat mingguan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT. XYZ memiliki *work environment* yang baik di mana karyawan merasa dihargai, tidak takut mengambil risiko, dan bersedia beradaptasi dengan perubahan teknologi. *Work environment* yang baik ini secara positif memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, membuktikan bahwa kebijakan lingkungan kerja di PT. XYZ mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal.

Pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Implikasinya adalah, ketika tingkat *work stress* menurun, kinerja karyawan cenderung meningkat, dan sebaliknya, ketika *work stress* meningkat, kinerja dapat menurun. Temuan ini konsisten dengan pandangan Chaundry (2012) yang menyatakan bahwa perasaan *work stress* dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan dan memengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Dukungan dari penelitian sebelumnya, seperti Steven & Prasetio (2020), Sulastri (2020), dan Fatikhin *et al.* (2017), menegaskan bahwa *work stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Dalam PT. XYZ, penelitian ini menunjukkan bahwa *work stress* pada karyawan dapat dianggap tinggi. Dalam *work stress* dengan pernyataan karyawan merasa jenuh apabila kualitas *supervise* yang tidak baik maka *supervise* tidak akan mampu memotivasi karyawan memiliki rata-rata tertinggi, menunjukkan bahwa kurang optimalnya supervisi dalam memberikan motivasi dapat menyebabkan kejenuhan di antara karyawan. Analisis ini juga menyoroti ketidakpuasan terkait pelaksanaan kinerja yang tidak sesuai dengan tugas yang seharusnya, seperti karyawan di lapangan sering kali mendapatkan tugas yang berbeda dari divisi yang mereka sedang kerjakan, ini menciptakan beban tambahan yang dapat meningkatkan tingkat *work stress*. Dapat dipastikan perusahaan perlu mengatasi dan mencegah *work stress* agar karyawan dapat menjaga kinerja yang optimal.

Pengaruh *Work Environment* dan *Work Stress* terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work environment* dan *work stress* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hubungan yang positif, karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel. Oleh karena itu, dapat diterima bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, memperkuat hipotesis H3. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti Polatikang *et al.* (2019), Sugandha (2019), dan Heruwanto *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa *work environment* dan *work stress* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan *work environment* dan penurunan tingkat *work stress* dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis deskriptif terkait kinerja menunjukkan bahwa karyawan di PT. XYZ di lapangan secara aktif mengikuti rapat kerja dan berusaha mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka ketika diberikan tugas baru ataupun tugas yang sudah ada. Hal ini konsisten dengan indikator *work environment*, seperti budaya inovasi, yang mencerminkan tingkat keberanian dalam menciptakan, mengembangkan, dan mengadopsi ide-ide baru dalam perusahaan. Perusahaan dapat memperkuat aspek-aspek positif dalam *work environment* dan mengelola *work stress* untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *work environment* dan *work stress* terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menekankan pentingnya suasana kerja yang aman dan nyaman. Di sisi lain, *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa stres kerja dapat merugikan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkap bahwa *work environment* dan *work stress* memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja, menandakan bahwa karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja mereka dan mengalami stres yang lebih rendah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Simpulan ini memberikan implikasi praktis bagi PT. XYZ untuk terus meningkatkan *work environment*, memberikan penghargaan atas kinerja, dan mengurangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Sehingga, ke depan organisasi dapat memahami pentingnya *work environment* dan mengelola stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya tertuju pada satu perusahaan yang bergerak di bidang jual rumah satuan dan

pembangunan *real estate* yang sampelnnya terbatas, sehingga bagi penelitian selanjutnya bisa menambahkan subjek penelitian lebih dari satu perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan beban kerja, diharapkan juga untuk penelitian selanjutnya untuk memperluas atau memperbanyak sampel penelitian agar hasil yang didapatkan lebih menggambarkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 47-62.
- Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Pakistani Universities. *International Education Studies*, 5(3), 212–221. <https://doi.org/10.5539/ies.v5n3p212>
- Dewi, K. A. B. P. D., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 762–789.
- Ehsan, M. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Performance: Based in Banking Sector of Faisalabad, Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 11(1), 32-50. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 172-180.
- George, K. A. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from The Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Koopmans, L. (2012). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Loka Satria, D., Wicaksono UPN Veteran Yogyakarta, D., & Veteran Yogyakarta, U. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Riset Ekonomi Manajemen*, 3(1), 11-18.
- Langer, J., Feeney, M. K., & Lee, S. E. (2019). Employee Fit and Job Satisfaction in Bureaucratic and Entrepreneurial Work Environments. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 135–155. <https://doi.org/10.1177/0734371X17693056>
- Manthis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning

- Martadiani, M. A. A., Widari, D. A. P. N., Artawan, I. M., & Azis, I. S. A. (2019). The Effect of Individual Characteristics and Characteristics of Jobs on Employee Performance at Three Private Universities (Pts) In Denpasar Corresponding Author Introduction. *Journal of Research and Opinion*, 6(5), 2311–2320. <https://doi.org/10.15520/jro.v6i5.8>
- Nabawi Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, .2(2), 170-183.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 102–126. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06arin>
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KINERJA*, 19(1), 172–191.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On OCB of Internal Auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 2289-1552.
- Polatikang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2303-1174.
- Prabowo, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*. .8(1), 27-36.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, A. P. U., & Rusiadi, R. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 9(10), 50–60. <https://doi.org/10.31227/osf.io/gvhqm>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sugandha. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *PRIMANOMICS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 2614-6789.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Utomo, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, 6(1).

Mochammad Zidane Askhal. Pengaruh work environment dan work stress terhadap kinerja karyawan

Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). Effect of Organizational Justice, Conflict Management, Compensation, Work stress, Work Motivation on Employee Performance Sales People. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 1277–1284. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74176>

Zamora, D. R. & Triwibowo, A.(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. *Jurnal EQUILBIRIA*, 3(2), 2503-1546.