



Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP)

Faraditya Ayudiantina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Jakarta, Indonesia

*Email Korespondensi: faradityaayudiantina@gmail.com

Diterima: 17-07-2026 | Disetujui: 23-07-2026 | Diterbitkan: 25-07-2026

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving organizational goals and is influenced by various factors, including work stress and the work environment. This study aims to analyze the effect of work stress and the work environment on employee performance at PT Jaya Kencana Lift Escalator Project Division (LEP). This research employed a quantitative approach using questionnaire-based data collection. The population consisted of 152 employees, with a sample of 110 respondents selected using the Slovin formula and Probability Sampling through the Simple Random Sampling technique. Data were analyzed using IBM SPSS Statistics 26 through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The results showed that partially, work stress had no significant effect on employee performance with a t-value of 1.324 and a significance value of 0.188 (>0.05). Meanwhile, the work environment had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 3.504 and a significance value of 0.001 (<0.05). Simultaneously, work stress and the work environment significantly affected employee performance with an F-value of 6.939 and a significance value of 0.001 (<0.05). The R Square value of 0.386 indicates that both independent variables explained 38.6% of the variation in employee performance, while the remaining 61.4% was influenced by other factors outside this study.

Keywords: Work Stress; Work Environment; Employee Performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya stres kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 152 karyawan dengan sampel sebanyak 110 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik Probability Sampling melalui Simple Random Sampling. Analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,324 dan nilai signifikansi sebesar 0,188 ($>0,05$). Sebaliknya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,504 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Secara simultan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 6,939 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Nilai R Square sebesar 0,386 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 38,6% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Katakunci: Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ayudiantina, F. (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP). Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5782-5795. <https://doi.org/10.63822/qr319r32>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keunggulan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun sumber daya lainnya, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Budiasa, 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sedangkan penurunan kinerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Adhisty et al., 2023).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan tersebut. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi, motivasi, produktivitas, hingga kualitas hasil kerja karyawan (Mahayani et al., 2022)(Fadillah, 2024). Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan (Farhan & Indriyaningrum, 2023); (Chaeruddin et al., 2024); (Aldaina et al., 2023); (Shalihah et al., 2024).

PT Jaya Kencana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor mekanikal dan elektrik, khususnya instalasi lift, eskalator, sistem kelistrikan, dan pemeliharaan gedung. Pada Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP), karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai target proyek dengan tetap memperhatikan standar kualitas dan keselamatan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, karakteristik pekerjaan yang dilakukan pada berbagai lokasi proyek menyebabkan kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda, seperti tingkat kebisingan, suhu kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. (Mahayani et al., 2022) menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Cabang Bali. Penelitian (Chaeruddin et al., 2024) pada PT PLN (Persero) ULP Soppeng juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh (Indrayana & Putra, 2024), (Fatih & Iskandar, 2025), (Rasyiq & Lestari, 2025), serta (Fahayyina & Sudarso, 2026) yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan sesuai kondisi organisasi yang diteliti. Sementara itu, penelitian (Mijaya & Susanti, 2023) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja dapat berbeda pada setiap organisasi karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja masing-masing. Penelitian (Amiq et al., 2025) juga menjelaskan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja sebagai

variabel intervening, sedangkan (Agustin & Triyonowati, 2026) menyatakan bahwa disiplin kerja turut menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan bersama stres kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor jasa, pemerintahan, dan perusahaan umum. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor mekanikal dan elektrik, khususnya Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP), masih terbatas. Karakteristik pekerjaan pada divisi tersebut memiliki tingkat risiko, tekanan target proyek, dan kondisi lingkungan kerja yang berbeda dibandingkan objek penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP), sekaligus menjadi pembeda dari penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP); (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP); dan (3) apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP). H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP). H3: Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi masukan bagi PT Jaya Kencana dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan stres kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP) yang berjumlah 152 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 110 karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP) dengan menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Jawaban tiap instrumen menggunakan skala likert

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Bobot Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics 26. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis melalui uji parsial (t), uji simultan (F), serta uji koefisien determinasi (R^2) (Amelia et al., 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini berjumlah 110 orang karyawan. Dari jumlah tersebut, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 101 orang atau sebesar (91,8%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau sebesar (8,2%). Distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar berada dalam kelompok usia lebih dari 40 tahun, yaitu sebanyak 69 orang (62,7%). Selanjutnya disusul oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 39 orang (35,5%), dan kelompok usia 20–30 tahun sebanyak 2 orang (1,8%). Pendidikan yang mendominasi yaitu SMA/SMK, sejumlah 97 orang (88,2%), diikuti oleh tingkat Sarjana (S1) sebanyak 9 orang (8,2%), dan tingkat Diploma sebanyak 4 orang (3,6%). Tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan Magister (S2) dalam penelitian ini. Masa bekerja yang mendominasi yaitu lebih dari 6 tahun, sejumlah 109 orang (99,1%), sedangkan responden dengan masa bekerja 4–6 tahun hanya sebanyak 1 orang (0,9%). Sementara itu, tidak terdapat responden dengan masa bekerja kurang dari 1 tahun maupun 1–3 tahun. Divisi yang mendominasi yaitu Teknisi, sejumlah 83 orang (75,5%), diikuti oleh divisi Administrasi sebanyak 14 orang (12,7%), Project Coordinator sebanyak 5 orang (4,5%), serta divisi Project Manager dan K3 masing-masing sebanyak 4 orang (3,6%).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.89817220
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.048
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

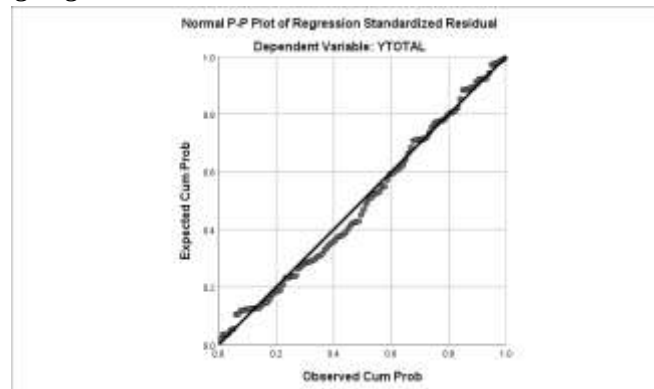
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 (2026)

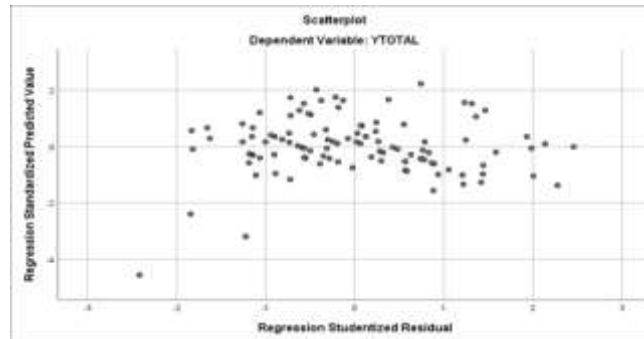
Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel IV.9, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hal ini diperkuat dengan gambar P-P Plot berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2026)

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan scatterplot pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, varians residual bersifat konstan sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.099	2.653		4.183	.000		
	Stres Kerja (X1)	.054	.058	.071	.939	.350	.995	1.005
	Lingkungan Kerja (X2)	.587	.073	.612	8.066	.000	.995	1.005
a. Dependent Variable: YTOTAL								

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai Tolerance variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,995 ($> 0,10$), sedangkan nilai VIF sebesar 1,005 (< 10). Hasil tersebut menunjukkan

bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	539.405	24	22.475	.884	.621
		Linearity	35.695	1	35.695	1.405	.239
		Deviation from Linearity	503.710	23	21.900	.862	.646
	Within Groups		2159.868	85	25.410		
	Total		2699.273	109			

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2667.273	107	24.928	1.558	.472
		Linearity	270.781	1	270.781	16.924	.054
		Deviation from Linearity	2396.492	106	22.608	1.413	.505
	Within Groups		32.000	2	16.000		
	Total		2699.273	109			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji linearitas, nilai Sig. Deviation from Linearity pada hubungan Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,646 dan pada hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,505. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi linearitas dan dapat digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.631	3.555		4.959	.000
	Stres Kerja (X ₁)	.092	.069	.120	1.324	.188
	Lingkungan Kerja (y)	.336	.096	.319	3.504	.001

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel IV.12, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,631 + 0,092X_1 + 0,336X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Error (kesalahan pengganggu/residual)

Nilai konstanta sebesar 17,631 menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,631. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X₁) sebesar 0,092 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,092, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,336 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,336, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan Stres Kerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17.631	3.555		4.959	.000
Stres Kerja	.092	.069	.120	1.324	.188
Lingkungan Kerja	.336	.096	.319	3.504	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel Stres Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,324 dengan nilai signifikansi 0,188. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel (1,982) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H₁) ditolak.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,504 dengan nilai signifikansi 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (1,982) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) diterima. Secara parsial, penelitian ini membuktikan bahwa hanya variabel Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP), sedangkan Stres Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.922	2	154.961	6.939	.001 ^b
Residual	2389.351	107	22.330		
Total	2699.273	109			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), X2totalV2, X1TOTAL

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,939 dengan tingkat signifikansi 0,001. Adapun nilai F tabel sebesar 3,08 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($6,939 > 3,08$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dapat memengaruhi tingkat Kinerja Karyawan, sehingga kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1 (Constant)	11.099	2.653		4.183	.000				
Stres Kerja	.054	.058	.071	.939	.350	.115	.090	.071	
Lingkungan Kerja	.587	.073	.612	8.066	.000	.618	.615	.611	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2026)

Data hasil uji tersebut memperlihatkan persentase pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja dengan cara mengalihkan angka *Beta* dengan *Zero Order* ($R^2 = \text{angka beta} \times \text{zero order}$) seperti yang tertera dalam tabel di atas.

Tabel 9. Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1.	Stress Kerja	0,071	0,115	$0,071 \times 0,115 = 0,008165$	0,82%
2.	Lingkungan Kerja	0,612	0,618	$0,612 \times 0,618 = 0,378216$	37,82%
	Jumlah			0,386381	38,64%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, variabel Stres Kerja (X1) memiliki kontribusi sebesar 0,82% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP)
(Ayudiantina, F.)

memberikan kontribusi yang lebih besar, yaitu sebesar 37,82% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan Stres Kerja dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP). Secara keseluruhan, kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 38,64% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,36% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.386	.375	3.93444

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,386 atau 38,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa kontribusi stres kerja terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 0,82%, yang berarti pengaruhnya sangat rendah. Kondisi ini diduga karena karyawan telah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan, target proyek, dan tekanan kerja yang menjadi bagian dari aktivitas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mijaya & Susanti, 2023) serta (Indrayana & Putra, 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, stres kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP), melainkan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP)
(Ayudiantina, F.)

kontribusi sebesar 37,82% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fahayyina & Sudarso, 2026) serta (Chaeruddin et al., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,386 atau 38,6%, yang berarti bahwa stres kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP) dipengaruhi oleh kombinasi stres kerja dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP), dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,324 dengan nilai signifikansi 0,188 ($>0,05$). Sebaliknya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,504 dan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Secara simultan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 6,939 dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,386 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 38,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Jaya Kencana Divisi Lift Eskalator Proyek (LEP), sedangkan stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan karena karyawan diduga telah mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Bagian hasil dan pembahasan bisa dibagi ke dalam beberapa sub bahasan. Pemaparan hasil dan pembahasan harus memberikan deskripsi yang jelas dan tepat mengenai temuan penelitian, interpretasi penulis terhadap temuan tersebut, dan kesimpulan yang dapat ditarik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline, P. H., & Madani, V. K. (2023). 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.
- Agustin, D. R. F., & Triyonowati. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 15(2), 1–16.

- Aldaina, A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan PGS Cimanggis. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(3), 132–145. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1291>
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L. L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <https://penerbitzaini.com/>
- Amiq, I., Wardhani, P. S., & Manafe, L. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 6556–6564.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada Redaksi.
- Chaeruddin, Abbas, S. A., & Kasmirandi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (PERSERO) ULP Soppeng. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 1228–1235.
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45.
- Fahayyina, S. Y., & Sudarso, A. P. (2026). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Terminal Tipe A Pondok Cabe. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 569–580.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungna Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 72–83.
- Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 31–39.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Mahayani, K. A. M., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Jurnal Emas*, 3(10), 18–27.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 563–573.
- Rasyiq, M. A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 106–114.
- Shalihah, D. D., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 357–371. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.689>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.