

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Jakarta Selatan

Arif¹, Mochammad Reno Octavian², Suwanto²,

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia, Makassar

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

arif.arif@umi.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian PUPR Devisi Pengembangan Talenta Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Sampel yang digunakan adalah rumus slovin dari sebanyak 200 karyawan menjadi 67 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda sebesar $Y = 11,328 + 0,323 X1 + 0,370 X2$ artinya meskipun tanpa adanya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik ($X1$) dan stres kerja ($X2$), maka karyawan tetap memiliki tingkat kinerja karyawan sebesar 11,328. Berdasarkan hasil pengujian pada uji F atau simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(15,271 > 3,14)$, hal ini juga diperkuat dengan perolehan nilai $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, Adapun demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai koefisien kolerasi ($X1$) sebesar 0,457 sedangkan nilai koefisien kolerasi ($X2$) sebesar 0,453 dan nilai koefisien kolerasi berganda 0,568 atau 56,8% hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Kementrian PUPR Jakarta Selatan. Adapun nilai determinasi atau kontribusi pengaruh ($X1$) sebesar 0,209 atau 20,9% sedangkan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh ($X2$) sebesar 0,205 atau 20,5%.

Kata Kunci: Lingkungan kerja fisik, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT.

This research aims to determine the influence of the physical work environment and work stress on employee performance at the PUPR Ministry, Talent Development Division, South Jakarta. The research method used is quantitative descriptive. Data collection techniques use observation, interviews and questionnaires. The sample used was the Slovin formula from 200 employees to 67 employees. Based on the research results, it shows that partially the physical work environment and work stress have a positive and significant effect on employee performance by obtaining a multiple linear regression equation value of $Y = 11.328 + 0.323 X1 + 0.370$ and work stress ($X2$), then employees still have an employee performance level of 11.328. Based on the test results in the F or simultaneous test, the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(15.271 > 3.14)$, this is also reinforced by the value of $p\text{ value} < \text{Sig. } 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$, Meanwhile, H_0 is rejected and H_a is accepted, the correlation coefficient value ($X1$) is 0.457 while the correlation coefficient value ($X2$) is 0.453 and the multiple correlation coefficient value is 0.568 or 56.8% p . This shows that there is a significant simultaneous influence between the physical work environment and work stress on the performance of employees of the PUPR Ministry of South Jakarta. The value of determination or contribution of influence ($X1$) is 0.209 or 20.9%, while the value of determination or contribution of influence ($X2$) is 0.205 or 20.5%.

Keywords: Physical work environment, Job Stress, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, apalagi pada saat ini sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Hal ini lah yang menjadi tantangan bagi perusahaan perusahaan swasta ataupun negeri agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia baik instansi swasta maupun pemerintah perlu mengupayakan teknik dan strategi peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia harus benar-benar dilatih dan dididik, karena sumber daya manusia merupakan aset besar dan modal utama dalam sebuah perusahaan. Karena dengan pembinaan yang benar, maka sumber daya manusia dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

Penempatan sumber daya manusia harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari sisi lain sumber daya manusia juga harus dilihat dari lingkungan kerja dan stres kerja para karyawan. Jika lingkungan kerja yang baik akan pasti menumbuhkan rasa kenyamanan para karyawan dalam berkerja, begitupun sebaliknya jika stres kerja menurun maka rasa khawatir dan tekanan dalam berkerja hilang, sehinggapara karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Adapun kinerja kementrian pekerjaan umum dan perumahan rakyat Jakarta Selatan belum optimal yang disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu, rendahnya hasil pencapaian pekerjaan yang sesuai target, ketidaktelitian karyawan dalam bekerja , masih terdapat karyawan yang mengabaikan prosedur ketetapan perusahaan yang tentunya akan menjadi dampak terhadap hasil pekerjaan akan menghambat pekerjaan pada bagian lain dalam kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Target Pencapaian Kinerja
Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Tahun 2023

No	Aspek Yang Dinilai	Bobot	Target	Jumlah Karyawan	Pencapaian Kinerja		Tidak Sesuai Target	
					Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
1	Menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang baik	10%	100%	67	40	60%	27	40%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	15%	100%	67	57	85%	10	15,%
3	Kemampuan melaksanakan sesuai urutan pekerjaan	15%	100%	67	60	89%	7	11%
4	Ketetapan waktu dalam menyelesaikan	10%	100%	67	42	62%	25	38%

	pekerjaan							
5	Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	10%	100%	67	57	85%	10	15%
6	Tanggung jawab pada pekerjaan	10%	100%	67	60	89%	7	11%

Sumber: HRD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia PUPR (2023)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [Sugiyono, \(2016:135\)](#). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berada di Unit Kerja Pusat Penilaian Kopetensi dan Pemantauan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR) yang berjumlah 200 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [Sugiyono, \(2016:118\)](#). Sebagian dan mewakili dalam beberapa yang diatas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya. Atas dasar ketentuan sampel tersebut maka penelitian ini mengambil sampel 70 karyawan di Unit Kerja Pusat Penilaian Kopetensi dan Pemantauan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel Slovin. Rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti [Nalendra, \(2021:27-28\)](#). Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Dalam analisis regresi linear berganda harus memenuhi syarat uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, agar pengerjaan model regresi tidak menemukan masalah. Setelah syarat terpenuhi dapat dilakukan penyelesaian terhadap uji hipotesis.

Uji Normalitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran frekuensi skor pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk itu dapat melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada uji kolmogorov smirnov atau membuat normal probability plot.

1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan data normal

2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan data tidak normal

Adapun uji grafik p plot sebagai berikut:

- 1) Apabila titik titik mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.
- 2) Apabila titik titik tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) [Ghozali, \(2016:103\)](#). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independent (variabel bebas). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala Multikolinieritas dengan melihat nilai VarianceInflation Factor (VIF) dan Tolerance.

- 1) Jika nilai tolerance > 1 dan VIF < 10 maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut,
- 2) sebaliknya jika nilai tolerance < 1 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain [Ghozali, \(2016:134\)](#). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan uji heteroskedastisitas adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas juga bisa dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independent (variabel bebas) yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas dengan grafik scatterplot adalah:

- 1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot SPSS, seperti titik yang membentuk atau menggambarkan pola tertentu yang teratur maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada suatu pola yang jelas atau terlihat pola titik yang menyebar tidak teratur maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat ([Ghozali, 2016:13](#)). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel- variabel bebas (X) secara parsial

berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dalam uji t ada 2 kriteria yang bisa digunakan yaitu dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel atau membandingkan antara probability signifikansi (p value) dengan taraf 0,05. Dasar pengambilan uji t bisa diketahui dengan melihat nilai signifikannya. Menurut Sugiyono (2018:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

Dengan ketentuan penelitian uji validitas sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% maka dikatakan valid) atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% maka dikatakan tidak valid) atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Menurut Sugiyono (2018:252) "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen". Untuk mencari nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

R^2 : Koefisien korelasi ganda k: Jumlah variabel independen n: Jumlah data (responden)

Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berdampak terhadap variabel terikat (Y) maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik F dengan langkah- langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis secara simultan atau keseluruhan antara variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b. Menentukan nilai signifikansi yang dipilih yaitu sebesar 5% atau 0,05 dan derajat bebas ($df = n - 3$), untuk mengetahui daerah sebagai batas daerah penolakan, adapun rumusan hipotesisnya adalah :
 $H_3: 0$ Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Selanjutnya untuk mengetahui dan menguji kebenaran koefisien regresi secara keseluruhan atau secara simultan berdampak terhadap variabel dependen, maka membandingkan antara hasil dengan .

Adapun kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut :

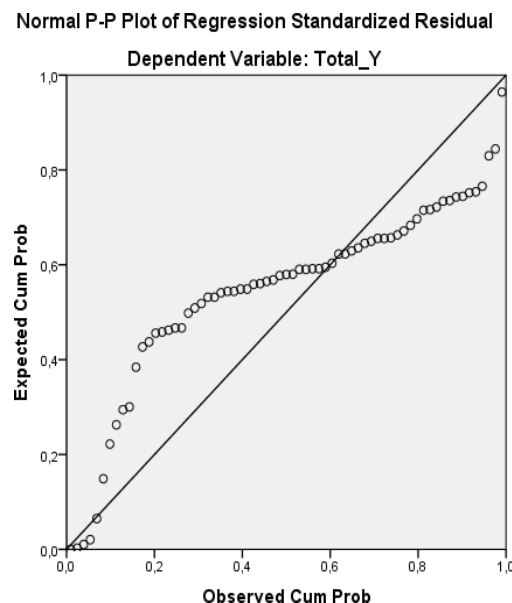
1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara simultan dikatakan tidak valid atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka secara simultan dikatakan valid atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi (level of significant) 0,05 atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada Karyawan PUPR Devisi Pengembangan Talenta. Kuesioner terkait tentang variabel lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah responden. Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 30 pernyataan.

Uji Normalitas



Gambar 4.2 Kurva Normal P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 Gambar Kurva Normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,328	4,788		2,366	0,021		
Total_X1	0,323	0,097	0,358	3,338	0,001	0,920	1,087
Total_X2	0,370	0,113	0,352	3,282	0,002	0,920	1,087

a. Dependent Variable: Total_Y

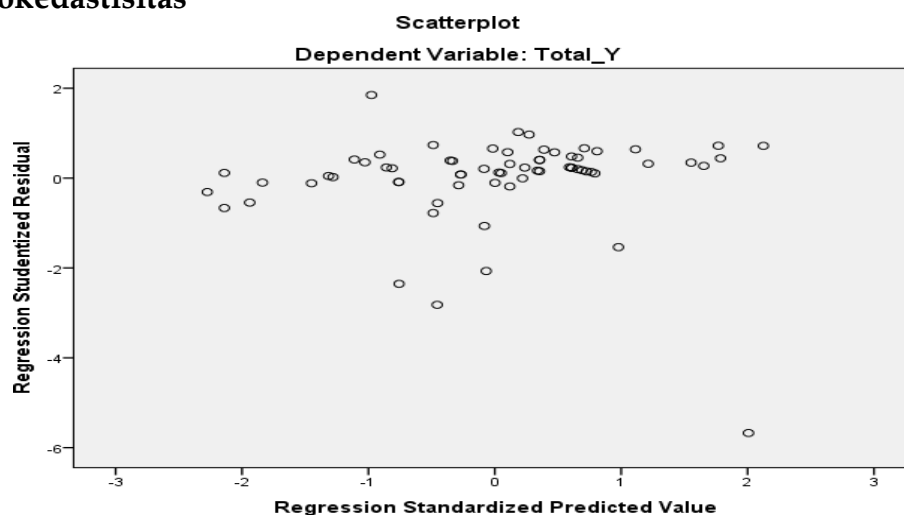
Sumber: Hasil Output SPSS diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik 1,087 dan nilai VIF variabel

stres kerja adalah 1,087. Hal ini menunjukkan tidak ada satu variabel independent pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi.

Jika dilihat dari nilai tolerance, nilai tolerance variabel lingkungan kerja fisik 0,920 dan nilai tolerance variabel stres kerja 0,920. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS diolah (2024)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,568 ^a	0,323	4,026	1,705

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Output SPSS diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi Durbin Watson diatas, diperoleh nilai sebesar 1,705. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan tabel DW dengan jumlah data (n) = 67, jumlah variabel independent (k) = 2, dan nilai signifikansi sebesar 0,05. Maka diperoleh $dU = 1,666$, $dL = 1,543$. Karena syarat dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi $du < dw < 4-du$, maka hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini yaitu $= du (1,666) < dw (1,705) < 4-du (2,334)$. Karena $du < dw < 4-du$, maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi. Sehingga dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Durbin – Watson sesuai dengan menurut teori Ghazali

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen, Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.27 Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B				
1	(Constant)	22,192		5,981	0,000
	Total_X1	0,412	0,457	4,146	0,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Output SPSS diolah 2024

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan variabel lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai thitung $4,146 > 1,997$.

Tabel 4.28. Hasil Uji t Variabel Stres kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B				
1	(Constant)	22,192		5,981	0,000
	Total_X1	0,412	0,457	4,146	0,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Output SPSS diolah (2024)

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan variabel stres kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai thitung $4,096 > 1,997$.

Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.29 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495,015	2	247,508	15,271	,000 ^b
	Residual	1037,283	64	16,208		
	Total	1532,299	66			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil Output SPSS diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Fhitung yang diperoleh adalah 15,271 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,14. Maka dapat diketahui nilai Fhitung $15,271 > Ftabel 3,14$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan PUPR devisi pengembangan talenta. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. berpengaruh positifnya lingkungan kerja fisik

dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat menjadi cara bagi PUPR divisi pengembangan talenta untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian lingkungan kerja fisik serta stres kerja yang baik terhadap karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PUPR Divisi Pengembangan Talenta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,192 + 0,412 X_1$. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,146 > 1,997)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $P\text{-value} < \text{Sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Adapun demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, nilai koefisien kolerasi sebesar 0,457 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PUPR. Adapun persentase pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,209 atau 20,9% sedangkan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi sederhana $Y = 19,173 + 0,467 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,096 > 1,997)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value} < \text{Sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Adapun demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, nilai koefisien kolerasi sebesar 0,453 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PUPR Divisi Pengembangan Talenta. Adapun persentase pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,205 atau 20,5% sedangkan sisanya 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.
2. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 11,328 + 0,323 X_1 + 0,370 X_2$. Berdasarkan pada hasil pengujian pada uji F simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,271 > 3,14$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{-value} < \text{Sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Adapun demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, nilai koefisien kolerasi sebesar 0,568 atau 56,8% maka diartikan terdapat hubungan yang sedang antar variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PUPR. Adapun persentase pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,323 atau 32,3% sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Jumlah responden yang hanya 67 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini menggunakan variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: lingkungan kerja fisik dan stres kerja. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Sulitnya mendapatkan informasi mengenai stres kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B. P., Setyorini, N., & Setiawati, I. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Garment PT. Apac Inti Corpora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 8913-8925.
- Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Barokah Di Larangan Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 2205-2214.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unpam Press (Issue 1). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indosat Mega Media Jakarta.
- Diawati, P., Noorsyafira, N., & Sugesti, H. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Padang. *Land Journal*, 5(2), 396-403.
- Duha, T. (2023). The work performance employees of the environmental service of south nias district was examined from the effect of work ethic and communication. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 462-469.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *J-MKLI (Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia)*, 2(1), 12-22.
- 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), 69-78.

- Imanto, T., & Syawaludin, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Enseval Putera Megatrading Cabang Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 119-126.
- Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N. (2020). Analisis kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 5(1).
- Lucky, P. T., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Pegawai. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (Emba)*, 2(03), 275-283.
- Maknoliani, Y., & Fidayan, A. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas Karyawan (Studi kasus pada PT Dongkwang Kabupaten Bandung). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2).
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657-671.
- Putri, S., & Septiani, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Astra International Tbk Isuzu Cabang Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 127-135.
- Tabuma, R. (2024). The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity Of The Tirta Hidayah Regional Public Company (Perumda) Of Bengkulu City. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 5(2).