

Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Buana Finance Cabang Alam Sutera

Irwan Herdiansyah^{1✉}, Arif Hidayat², Allyya Saputra³

^{1,2,3} Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui tingkat stres kerja di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera; (2) untuk mengetahui kualitas lingkungan kerja di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera; (3) untuk mengevaluasi kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera; (4) untuk menentukan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan; (5) untuk menentukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (6) untuk mengevaluasi pengaruh simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji regresi berganda memperoleh nilai R sebesar 0,883 dan R square 0,779, yang mengindikasikan bahwa 76,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji parsial menunjukkan pengaruh signifikan masing-masing variabel. Disarankan agar PT. Buana Finance mengembangkan program manajemen stres dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk mendukung kinerja optimal.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to identify and analyze the influence of work stress and the work environment on employee performance at PT. Buana Finance Alam Sutera Branch. Using a quantitative approach, data was collected through a survey of employees and analyzed using multiple regression. The objectives of this research are: (1) to determine the level of work stress at PT. Buana Finance Alam Sutera Branch; (2) to determine the quality of the work environment at PT. Buana Finance Alam Sutera Branch; (3) to evaluate employee performance at PT. Buana Finance Alam Sutera Branch; (4) to determine the influence of work stress on employee performance; (5) to determine the influence of the work environment on employee performance; and (6) to evaluate the simultaneous influence of work stress

and work environment on employee performance. The research results show that work stress and the work environment have a significant influence on employee performance. The multiple regression test obtained an R value of 0.883 and an R square of 0.779, which indicates that 76.8% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. The F test shows that these two variables simultaneously have a significant effect on employee performance, while the partial test shows the significant influence of each variable. It is recommended that PT. Buana Finance develops stress management programs and improves the quality of the work environment to support optimal performance.

Keywords: *Job Stress, Work Environment, Employee Performance*

Copyright (c) 2024 Irwan Herdiansyah

✉ Corresponding author : 22120039@pertiwi.ac.id

Email Address : 22120039@pertiwi.ac.id; arif.hidayat@pertiwi.ac.id ; allyya.saputra@pertiwi.ac.id

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi dan badan usaha, terutama di era Revolusi Industri 4.0. Globalisasi yang menyertai kemajuan teknologi menciptakan kondisi yang sangat dinamis dan menuntut perubahan paradigma dalam pengelolaan badan usaha. Dalam konteks ini, badan usaha harus mampu beradaptasi dan bersaing dengan mengelola sumber daya yang berkualitas. Modal, metode, dan mesin tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang tinggi. SDM, sebagai elemen kunci dalam organisasi, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kerjasama yang harmonis antara pemimpin dan bawahan (Mukrimaa et al., 2016).

Kondisi persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan strategis dan konkrit dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat. Hal ini memerlukan perhatian serius terhadap kondisi sosial masyarakat, perbedaan kelas sosial, agama, dan latar belakang pendidikan yang ada. Agar SDM dalam organisasi dapat bekerja secara selaras, penting untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dengan serius. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Ryan et al., 2020).

SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi perkembangan perusahaan. Sebuah perusahaan akan berkembang pesat jika memiliki SDM yang kompeten. Sebaliknya, kualitas SDM yang rendah akan menghambat perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasakan baik atau buruknya lingkungan kerja yang berdampak pada semangat dan hasil kerja mereka (Eri Susan 1, 2019). Faktor-faktor seperti kepribadian, sikap, dan perilaku karyawan juga mempengaruhi kinerja mereka, selain dari faktor-faktor fisik dan non-fisik di lingkungan kerja.

PT. Buana Finance adalah perusahaan pembiayaan yang menyediakan berbagai layanan finansial, termasuk pembiayaan konsumen dan sewa guna usaha. Sebagai cabang yang terletak di Alam Sutera, Tangerang Selatan, PT. Buana Finance Cabang

Alam Sutera berperan penting dalam memenuhi kebutuhan finansial masyarakat di kawasan tersebut. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus memastikan pengelolaan SDM yang optimal, mencakup rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan karir untuk meningkatkan kualitas layanan dan daya saing (Ratnasari, 2021). Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat mempertahankan kinerja tinggi dan terus bersaing.

Perkembangan bisnis di Indonesia, khususnya di sektor pembiayaan, menunjukkan kemajuan pesat. PT. Buana Finance Tbk. yang didirikan pada tahun 1982 dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 1990, terus berkembang bersama industri pembiayaan di Indonesia. Perusahaan ini memiliki fokus pada leasing dan pembiayaan konsumen, yang mencakup berbagai produk pembiayaan. Dalam konteks ini, penting untuk memperhatikan kinerja karyawan yang menjadi faktor krusial dalam kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan (Mangkunegara, 2016; Ratnasari, 2021).

Penurunan kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja, yang merupakan tanggapan fisik atau mental terhadap perubahan yang dirasakan mengganggu, dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Michael et al., 2009). Tingkat stres yang tinggi seringkali berkorelasi dengan penurunan kinerja. Data absensi karyawan menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran meningkat dari 39% pada tahun 2021 menjadi 49% pada tahun 2023, mencerminkan adanya stres kerja yang signifikan (Student et al., 2021).

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non-fisik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Namun, kondisi lingkungan kerja di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera menunjukkan beberapa kekurangan, seperti suhu dan pencahayaan yang tidak sesuai standar, serta masalah dalam hubungan interpersonal dan komunikasi (Sedarmayanti, 2017; Pusparani, 2021). Masalah seperti kesenjangan senioritas dan miskomunikasi antara atasan dan bawahan berkontribusi pada lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Fenomena yang ditemukan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera mengindikasikan tantangan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Kurangnya motivasi kerja, insentif, fasilitas, dan pelatihan, serta gaya kepemimpinan dan komunikasi yang kurang efektif, turut mempengaruhi produktivitas. Beban kerja yang tinggi juga menambah stres dan kelelahan. Analisis mendalam terhadap faktor-faktor ini penting untuk merumuskan strategi pengelolaan SDM yang efektif, guna meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan stabilitas serta pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam menentukan produktivitas dan efektivitas karyawan. Dengan memahami pengaruh stres kerja dan kondisi lingkungan kerja, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung kelangsungan serta pertumbuhan perusahaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan positivisme, paradigma deduktif, dan strategi survei atau kuesioner. Metode kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik. Penelitian ini dilakukan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera, yang berfokus pada industri pembiayaan kredit mobil dan produk keuangan. Perusahaan ini bertujuan untuk menjadi pemimpin dalam industri pembiayaan dengan layanan inovatif dan berkualitas. Struktur organisasi meliputi departemen seperti kredit, pemasaran, administrasi, keuangan, dan sumber daya manusia, dengan fasilitas yang mendukung profesionalisme dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera dari Februari hingga September. Proses penelitian mencakup observasi, penyusunan proposal, bimbingan proposal, pengujian dan analisis data, serta penyusunan laporan hasil penelitian. Setiap tahapan memiliki periode waktu yang telah ditetapkan, diikuti dengan sidang skripsi sebagai akhir dari kegiatan penelitian. Jadwal penelitian dirancang untuk memastikan pelaksanaan setiap tahap secara terstruktur dan sistematis.

Teknik Pengumpulan Data

Satuan objek penelitian dalam studi ini adalah karyawan PT Buana Finance Cabang Alam Sutera. Untuk mengevaluasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur dimensi stres kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner ini akan disebarakan kepada seluruh karyawan di cabang tersebut untuk mendapatkan gambaran komprehensif tentang dampak stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja mereka. Dengan menganalisis hasil kuesioner, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi perbaikan.

Populasi dan sampel penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Buana Finance Cabang Alam Sutera, yang berjumlah 37 orang. Peneliti memutuskan untuk mengambil semua anggota populasi sebagai sampel, menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:128), populasi meliputi seluruh objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang diterapkan untuk penelitian. Pengambilan sampel dari seluruh populasi bertujuan untuk memperoleh data yang menyeluruh dan representatif mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil, yaitu 37 orang. Teknik ini berbeda dari metode probability sampling dan non-probability sampling yang biasanya digunakan untuk populasi lebih besar. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini melibatkan pengukuran berbagai dimensi seperti stres kerja (konflik peran, beban kerja, pengembangan karier) dan lingkungan kerja (fisik dan non-fisik) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja) berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.

Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner, yang merupakan teknik untuk mengumpulkan informasi langsung dari responden melalui serangkaian pertanyaan tertulis. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Finance Cabang Alam Sutera. Skala Likert digunakan dalam kuesioner untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap berbagai pernyataan, dengan penilaian dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skala ini mempermudah analisis data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval, memungkinkan peneliti untuk menganalisis persepsi responden mengenai stres dan lingkungan kerja secara lebih mendalam.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa membuat generalisasi. Statistik deskriptif seperti rata-rata hitung (mean) dan standar deviasi digunakan untuk memahami distribusi data dan tingkat variasinya. Mean dihitung untuk menentukan nilai rata-rata dari jawaban responden, sementara standar deviasi membantu mengukur keragaman data. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner mengukur apa yang dimaksudkan, dengan menggunakan teknik korelasi Pearson untuk menilai validitas item. Kuesioner dianggap valid jika item memiliki korelasi positif dengan skor total dan memenuhi syarat minimum validitas.

Reliabilitas instrumen diukur menggunakan Alpha Cronbach, yang menguji konsistensi hasil kuesioner dari waktu ke waktu. Uji asumsi klasik, seperti uji normalitas dan heteroskedastisitas, dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi model regresi linear. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk menilai seberapa baik model menjelaskan variasi kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

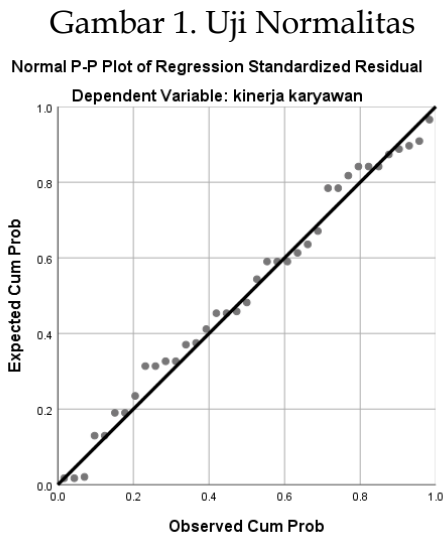
Analisis data menggunakan SPSS, semua variabel pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Untuk variabel stres kerja (X_1), semua item pernyataan menunjukkan korelasi item yang lebih tinggi dari 0,334, dengan nilai Cronbach α berkisar antara 0,761 hingga 0,788, menandakan bahwa instrumen ini valid dan reliabel. Demikian pula, untuk variabel lingkungan kerja (X_2), semua item memiliki korelasi item di atas 0,334 dan nilai Cronbach α antara 0,863 hingga 0,899, menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Terakhir, untuk variabel kinerja karyawan (Y), semua item pernyataan juga memenuhi syarat dengan korelasi item di atas 0,334 dan nilai Cronbach α antara 0,883 hingga 0,918, menegaskan bahwa instrumen ini valid dan reliabel. Dengan hasil ini, instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10052172
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.072
	Negative	-.153
Test Statistic		1.023
Asymp. Sig. (2-tailed)		.246

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel 1 di atas, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,246. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 ($0,246 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam data penelitian mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi dapat dipenuhi, yang mendukung validitas hasil analisis yang dilakukan.



Dari gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Distribusi normal data ini mendukung validitas hasil penelitian dan memungkinkan penggunaan metode statistik yang tepat untuk analisis.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

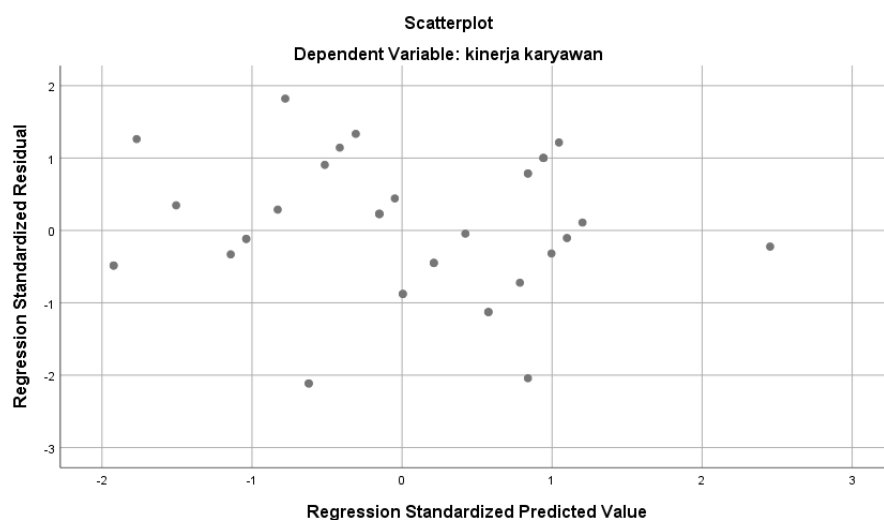
Model	Collinearity Statistics
YUME : Journal of Management, 7(3), 2024 507	

		Tolerance	VIF
1	stress kerja	.989	1.005
	Lingkungan kerja	.999	1.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel 2 di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance berkisar antara 0,989 hingga 0,999, yang mendekati angka 1. Demikian pula, nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada pada rentang 1,003 hingga 1,005. Angka-angka tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan karena tidak terpengaruh oleh multikolinearitas.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Dari gambar 2 di atas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol, tanpa terkumpul di satu area saja. Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang yang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, serta tidak menunjukkan pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tersebar secara acak dan tidak memiliki pola sistematis, yang mendukung validitas model regresi yang diterapkan.

Tabel 3. Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.261	5.740		7.885	.000
	stress kerja	.177	.062	.207	2.852	.004
	lingkungan kerja	.603	.051	.860	11.847	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan valid untuk diterapkan.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.768	2.150

a. Predictors: (Constant), stress kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Menurut Sugiono (2018), semakin mendekati angka 1, nilai R menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Dalam penelitian ini, nilai R sebesar 0,883 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera. Selain itu, nilai adjusted R square sebesar 0,768 berarti bahwa 76,8% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja. Sisa 23,2% dari variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	45.261	5.740
	stress kerja	.177	.062
	lingkungan kerja	.603	.051

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $(Y = 45,261 + 0,177X_1 + 0,603X_2 + e)$. Interpretasi dari persamaan ini adalah bahwa nilai konstanta sebesar 45,261 menunjukkan bahwa tanpa adanya faktor stres kerja dan lingkungan kerja, kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera adalah 45,261. Variabel stres kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,177, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,177. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X_2) juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,603, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,603.

Tabel 6. Uji F Hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	683.775	3	341.887	73.965	.000 ^a
	Residual	194.136	34	4.622		
	Total	877.911	37			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja

Dari tabel output SPSS di atas, diketahui bahwa p-value atau signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan hasil yang signifikan, dan F hitung sebesar $73,965 > F$ tabel (2,67) juga menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera (Y).

Tabel 7. Uji t Hitung
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.261	5.740		7.885	.000
	stress kerja	.177	.062	.207	2.852	.004
	lingkungan kerja	.603	.051	.860	11.847	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel di atas, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel stres kerja (X_1) memiliki p-value sebesar 0,004, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan signifikansi, dan t hitung sebesar 2,852 lebih besar dari t tabel (0,6817) untuk $df = 34$ dengan taraf signifikan 5%. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menandakan bahwa stres kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera. Demikian pula, variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan p-value sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05, serta t hitung sebesar 11,847 lebih besar dari t tabel (0,6817) untuk $df = 34$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan, mempengaruhi baik produktivitas maupun kualitas pekerjaan. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasi atau menanganinya, yang dapat mengarah pada penurunan kinerja (Lazarus & Folkman, 1984). Penelitian terkini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, kelelahan, dan peningkatan absensi (Sonnentag, 2018).

Menurut teori Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017), stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan

sumber daya yang tersedia untuk mengatasi tuntutan tersebut rendah. Penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja dapat menyebabkan burnout dan menurunkan kinerja jika tidak ada dukungan yang memadai.

Penelitian oleh Karanika-Murray et al. (2020) dalam *Journal of Occupational Health Psychology* menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan dan peningkatan risiko kesehatan mental. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat mengurangi efektivitas karyawan.

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera. Penurunan kinerja dapat terjadi akibat kelelahan, gangguan kesehatan, dan penurunan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengimplementasikan program pengelolaan stres untuk meminimalkan dampak negatif terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan sosial dari tempat kerja yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Menurut teori Job Characteristics Model oleh Hackman dan Oldham (2018), faktor-faktor lingkungan kerja yang positif seperti kenyamanan fasilitas, hubungan sosial yang baik, dan dukungan manajerial dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Teori Perceived Organizational Support (POS) oleh Eisenberger et al. (2016) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berhubungan positif dengan kinerja karyawan karena karyawan merasa lebih dihargai dan didukung.

Penelitian oleh Joo dan Park (2019) dalam *Journal of Managerial Psychology* menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang baik dan komunikasi yang efektif, berhubungan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja optimal.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Interaksi antara stres kerja dan kualitas lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat memperburuk efek stres (Dewe, O'Driscoll, & Cooper, 2010).

Teori Interactional Stress Theory oleh Beehr dan Newman (2018) menjelaskan bahwa stres dan lingkungan kerja saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif dari stres, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat memperburuk dampak stres.

Penelitian oleh Bakker et al. (2019) dalam *Journal of Applied Psychology* menunjukkan bahwa baik stres kerja maupun kualitas lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja, sehingga kinerja karyawan tetap optimal.

Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera. Stres kerja dapat menurunkan kinerja, tetapi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi dampak negatif dari stres. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola kedua faktor ini secara efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Cabang Alam Sutera, dengan hasil uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,852, yang lebih besar dari t tabel. Hal ini menandakan bahwa peningkatan stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 11,847 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Uji F menunjukkan bahwa kombinasi stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 73,966 dan Adjusted R Square sebesar 0,768, yang menegaskan peran penting kedua faktor ini dalam menentukan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Buana Finance disarankan untuk mengembangkan program pelatihan manajemen stres dan menyediakan layanan konseling serta pemantauan beban kerja. Fokus juga perlu diberikan pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman, meningkatkan komunikasi internal, serta memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Adopsi strategi manajemen holistik yang mencakup penilaian rutin terhadap stres dan lingkungan kerja serta melibatkan karyawan dalam proses perbaikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kinerja optimal.

Referensi :

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Aswaja Pressindo*.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Fadil, G. L., Yusuf, Y., Santoso, S., Ilmu, J., & Negara, A. (n.d.). *Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan arsip kabupaten tangerang*.
- Fauzi, A., & Arifin, J. (2017). Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Elex Media Komputindo*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Aksara*.

- Ichsan, R. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi. *Ekonomedia*, 08(2), 17–22. <http://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/17>
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Title. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. In *Alfabeta*.
- Nursalam. (2013). Pengaruh kualitas micro teaching dan kualitas PPL terhadap minat mengajar mahasiswa Pendidikan Akuntansi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Ratnasari, D., (2021) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145–158. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/214>
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *PT Refika Aditama*.
- Simbolon, D. S. (2021). *Pengaruh stres, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali (Ed.); 1st ed.). 2021. www.bintangpustaka.com
- Sridiawati. (2014). Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum Di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 713–831.
- Student, M. T., Kumar, R. R., Ommments, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell,

- M., In, S. S., Fullfillment, P., ... Fellowship, W. (2021). *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1-13.
- Subekti, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar Sumber Daya Manusia. In *Prestasi Pustaka*.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Torang, S. (2012). Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi. In *Alfabeta*.
- Yuli asih, G. (2018). *STRESS KERJA* (1st ed.).