

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT PRIMA KENCANA KUBU RAYA

Minik Dewi Puspita Sari¹, Marhamah²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat
E-mail : minicxclub@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Prima Kencana Kubu Raya. Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket). Analisis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, Uji Normalitas, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji t dan Uji F (Simultan). Penelitian ini bertujuan untuk memastikan pengaruh Lingkungan kerja terhadap stres kerja. Responden dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan yang bekerja di PT Prima Kencana Kubu Raya berstatus karyawan. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan spss. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X) terhadap stres kerja (Y) sebesar $1.963 > 0,245$ dan nilai hitung sebesar $1.963 >$ nilai tabel yaitu sebesar 0.245 maka H_1 di terima dan H_0 di tolak. Dapat di simpulkan bawa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja secara signifikan terhadap karyawan PT Prima Kencana Kubu Raya. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar $0.056 > 0,245$ dan F hitung $3.852 >$ nilai F tabel 3.21, maka H_1 di terima dan H_0 di tolak. Dapat di simpulkan bawa lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap stres kerja (Y) secara signifikan. Berdasarkan uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 0.081.

Kata Kunci: Karyawan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment on employee work stress. This study uses a quantitative research method. The population of this study were employees of PT Prima Kencana Kubu Raya. Data collection methods can be done by distributing questionnaires. Data analysis that the author will use in this study includes Validity Test, Reliability Test, Hypothesis Test, Normality Test, Determination Coefficient Test (R^2), t Test and F Test (Simultaneous). This study aims to determine the influence of the work environment on work stress. Respondents in this study were 46 employees who worked at PT Prima Kencana Kubu Raya with employee status. Based on the data that has been collected and the results of

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](#)

*testing that has been done using spss. Based on the results of this study, the results of the t test show that the significance value of the work environment (X) on work stress (Y) is $1.963 > 0.245$ and the calculated value is $1.963 > \text{table value}$ which is 0.245 then H_1 is accepted and H_0 is rejected. It can be concluded that the work environment has a significant effect on work stress for employees of PT Prima Kencana Kubu Raya. Based on the results of this study, the results of the F test show that the work environment (X1) on work stress (Y) is $0.056 > 0.245$ and $F_{\text{hitung}} 3.852 > F_{\text{tabel}} \text{ value } 3.21$, then H_1 is accepted and H_0 is rejected. It can be concluded that the work environment (X) has a significant effect on work stress (Y). Based on the Determination Coefficient (R^2) test, it shows that the magnitude of the influence of the work environment variable (X) on work stress (Y) is 0.081 .
Keywords: Employees, Work Environment, Work Stress.*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap mental karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan sangat baik maka akan mengurangi tingkat stres yang dialami para karyawan (Welly Harton, 2020: 206). Disamping itu lingkungan kerja yang sangat baik akan mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres para karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya stres kerja karyawan. (Muhammad Amas Lahat, 2018:02)

Manusia adalah sebuah aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan, sehingga *image* perusahaan harus tetap memperhatikan faktor manusia. Pempemdayaan karyawan merupakan salah satu upaya untuk menjadikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. (Mega Danur pratiwi, 2015:3). Semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan maka akan menimbulkan rasa tertekan bagi para karyawan belum lagi dengan lingkungan kerja yang terdapat di dalam organisasi.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami para karyawan dalam melaksanakan berbagai aktivitas didalam organisasi, (Mangkunegara, 2017, hlm. 157). Sehingga mempengaruhi mental dan kinerja para karyawan. Stres kerja yang terjadi pada seorang karyawan dapat disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang meliputi faktor organisasional dan kondisi lingkungan kerja seperti lingkungan kerja dan beban kerja. Sedangkan faktor internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis dari karyawan seperti karakteristik individu, Konsekuensi dari setiap aktivitas di dalam lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaan (Rizki, 2016), sehingga karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian perusahaannya.

Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Faktor stres kerja yang bersumber pada karakteristik individu antara lain: tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, stres kerja yang bersumber dari luar organisasi, meliputi: masalah - masalah dalam keluarga, peristiwa kritis dalam kehidupan, kesulitan finansial selain stress kerja, peneliti juga ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penempatan karyawan pada posisi

yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. (jurnal Administrasi Bisnis 2016: 41)

PT Prima Kencana Kubu Raya yang sudah beroperasi sejak tahun 2008 merupakan distribusi bahan material yang membuka cabang di Pontianak mendistribusikan bahan bangunan di toko-toko yang ada di Kalimantan Barat. Satu diantara faktor yang mendukung dalam mengembangkan dan mempertahankan usahanya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja PT Prima Kencana Kubu Raya kegiatan sehari-harinya melayani pengambilan dan pendistribusikan bahan material melalui pengantaran yang dilakukan melalui angkutan mobil ekspedisi maupun angkutan pribadi dari toko-toko. Dengan ketatnya persaingan yang ada membuat karyawan dituntut bekerja keras agar tidak kalah saing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Banyak Faktor yang dapat menjadi beban kerja karyawan salah satunya lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja untuk karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan agar dapat bersaing dengan kompetitor lain. PT Prima Kencana dimana lingkungan kerja saat ini yang dialami adanya kebisingan yang diakibatkan suara angkutan mobil pengambilan barang material, debu (udara) yang kurang baik yang diakibatkan barang material seperti semen yang berdebu, hal ini memungkinkan sebagai karyawan akan mengalami stres yang dapat menurunkan tingkat produktifitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang kurang baik seperti pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara dan tingkat kebisingan akan mempengaruhi kualitas dan efisiensi kerja, lingkungan yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres para karyawan, hal ini akan berdampak dengan tingginya tingkat stres kerja. Sirkulasi udara sangat perlu di perhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan karyawan di dalam area kerja. Berdasarkan fenomena itu maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Stres Karyawan di PT Prima Kencana Kubu Raya dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di PT Prima Kencana Kubu Raya.

METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan ini mengenai pengaruh Lingkungan kerja pada stres kerja karyawan PT Prima Kencana maka penelitian ini dilaksanakan di PT Prima Kencana Kubu Raya waktu penelitian Juni sampai dengan Agustus 2023. Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Prima Kencana Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari data yang berupa data kuantitatif, yaitu di peroleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tertulis. Maka rancangan analisis data yang digunakan juga menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugiono, (2019:141) dari segi metode atau pengumpulan data merupakan cara-cara yang harus dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket). Hasil penelitian kemudian dilakukan Analisis data dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, Uji Normalitas, Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Persentase Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan kerja

Dari Variabel Lingkungan Kerja diperoleh data hasil kuesioner Lingkungan kerja dimana penskoran setiap jawaban diberi nilai 1-4, dengan kriteria Sangat Tidak Setuju skor 1, Tidak Setuju skor 2, Setuju skor 3, dan Sangat Setuju Skor 4.

Berikut hasil kuesioner variabel Lingkungan Kerja dinyatakan dalam tabel :

No	Jawaban Responden							
	SS		S		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
(XI) 1	23	50 %	22	47,8 %	1	2,2 %	0	0 %
(XI) 2	23	50 %	16	34,8 %	7	15,2 %	0	0 %
(XI) 3	22	47,8 %	16	34,8 %	8	17,4 %	0	0 %
(XI) 4	27	58,7 %	11	23,9 %	7	15,2 %	1	2,2 %
(XI) 5	30	65,2 %	14	30,4 %	2	4,3 %	0	0 %
(XI) 6	27	58,7 %	12	26,1 %	7	15,2 %	0	0 %
(XI) 7	23	50 %	13	28,3 %	10	21,7 %	0	0 %
(XI) 8	18	39,1 %	19	41,3 %	9	19,6 %	0	0 %
(XI) 9	21	45,7 %	16	38,8 %	9	19,6 %	0	0 %
(XI) 10	30	65,2 %	11	23,9 %	5	10,9 %	0	0 %

Tabel 1 Persentase Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama (XI.1) penerangan atau pencahayaan ditempat kerja karyawan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Jawaban terbanyak 23 responden menjawab sangat setuju dengan (50 %) dan disusul oleh 22 responden yang menjawab setuju dengan (47,8 %). Pernyataan kedua (XI.2) Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik. Jawaban terbanyak 23 responden menjawab sangat setuju dengan (50 %) dan disusul oleh 16 responden yang menjawab setuju dengan (34,8 %).

Pernyataan ketiga (XI.3) Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah memadai dan mendukung pekerjaan karyawan. Jawaban terbanyak 22 responden yang menjawab sangat setuju dengan (47,8 %) dan disusul oleh 16 responden yang menjawab setuju dengan (34,8 %). Pernyataan keempat (XI.4) Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan. Jawaban terbanyak 27 responden menjawab sangat setuju dengan (58,7 %) dan disusul oleh 11 responden yang menjawab setuju dengan (23,9 %). Pernyataan kelima (XI.5) Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja. Jawaban terbanyak 30 responden menjawab sangat setuju dengan (65,2 %) dan disusul oleh 14 responden yang menjawab setuju dengan (30,4 %).

Pernyataan keenam (XI.6) karyawan merasa aman dalam bekerja di tempat kerja Jawaban terbanyak 27 responden menjawab sangat setuju dengan (58,7 %) dan disusul oleh 12 responden yang menjawab setuju dengan (26,2 %). Pernyataan ke tujuh (XI.7) Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja. Jawaban terbanyak 23 responden menjawab sangat setuju dengan (50 %) dan disusul oleh 13 responden yang menjawab setuju dengan (28,3 %). Pernyataan ke delapan (XI.8) Pemimpin bersikap ramah dan suka menyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan. Jawaban terbanyak 19 responden menjawab setuju dengan (41,3 %) dan disusul oleh 18 responden yang menjawab sangat setuju dengan (39,1 %).

Pernyataan ke sembilan (XI.9) Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung. Jawaban terbanyak 21 responden menjawab sangat setuju dengan (45,7 %) dan disusul oleh 16 responden yang menjawab setuju dengan (38,8 %). Pernyataan ke sepuluh (XI.10) Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja. Jawaban terbanyak 30 responden menjawab sangat setuju dengan (65,2 %) dan disusul oleh 11 responden yang menjawab setuju dengan (23,9 %). Berdasarkan tabel diatas pada Variabel (XI) dapat di simpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju ini bearti lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi stres kerja karyawan.

2. Persentase Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja

Dari Variabel Stres Kerja diperoleh data hasil kuesioner Lingkungan kerja dimana penskoran setiap jawaban diberi nilai 1-4, dengan kriteria Sangat Tidak Setuju skor 1, Tidak Setuju skor 2, Setuju skor 3, dan Sangat Setuju Skor 4.

Berikut hasil kuesioner variabel Stres Kerja dinyatakan dalam tabel :

Tabel 2 Persentase Hasil Kuesioner Stres Kerja

No	Jawaban Responden							
	SS		S		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
(YI) 1	23	50 %	18	39,1 %	5	10,9 %	0	0 %
(YI) 2	22	47,8 %	19	41,3 %	5	10,9 %	0	0 %
(YI) 3	26	56,5 %	16	34,8 %	4	8,7 %	0	0 %
(YI) 4	25	54,3 %	14	30,4 %	6	13 %	1	2,2 %
(YI) 5	16	34,8 %	18	39,1 %	9	19,6	3	6,5 %
(YI) 6	22	47,8 %	18	39,1 %	6	13 %	0	0 %
(YI) 7	26	56,5 %	13	28,3 %	7	15,2 %	0	0 %
(YI) 8	23	50 %	12	26,1 %	10	21,7 %	1	2,2 %

(YI) 9	27	58,7 %	12	26,1 %	7	15,2 %	0	0 %
(YI) 10	28	60,9 %	13	28,3 %	5	10,9 %	0	0 %

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama (YI.1), dengan pernyataan sering menemukan kesulitan pada bekerja. Jawaban terbanyak 23 responden menjawab sangat setuju dengan (50 %) dan disusul oleh 18 responden yang menjawab setuju dengan (39,1 %). Pernyataan ke dua (YI.2) dengan pernyataan diberikan target yang cukup tinggi. Jawaban terbanyak 22 responden menjawab sangat setuju dengan (47,8 %) dan disusul oleh 19 responden yang menjawab setuju dengan (41,3 %). Pernyataan ke tiga (YI.3) dengan pernyataan merasa pekerjaan terlalu padat. Jawaban terbanyak 26 responden menjawab sangat setuju dengan (56,5 %) dan disusul oleh 16 responden yang menjawab setuju dengan (34,8 %).

Pernyataan keempat (YI.4) dengan pernyataan merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas. Jawaban terbanyak 25 responden menjawab sangat setuju dengan (54,3 %) dan disusul oleh 14 responden yang menjawab setuju dengan (30,4 %). Pernyataan kelima (YI.5) dengan pernyataan merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja. Jawaban terbanyak 18 responden menjawab setuju dengan (39,1 %) dan disusul oleh 16 responden yang menjawab sangat setuju dengan (34,8 %). Pernyataan keenam (YI.6) dengan pernyataan ketika melakukan kesalahan kerja, investigai yang dilakukan perusahaan membuat tidak nyaman. Jawaban terbanyak 22 responden menjawab sangat setuju dengan (47,8 %) dan disusul oleh 18 responden yang menjawab setuju dengan (39,1 %).

Pernyataan ke tujuh (YI.7) dengan pernyataan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai. Jawaban terbanyak 26 responden menjawab sangat setuju dengan (56,5 %) dan disusul oleh 13 responden yang menjawab setuju dengan (28,3 %). Pernyataan ke delapan (YI.8) dengan pernyataan merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas. Jawaban terbanyak 23 responden menjawab sangat setuju dengan (50 %) dan disusul oleh 12 responden yang menjawab setuju dengan (26,1 %). Pernyataan ke sembilan (YI.9) dengan pernyataan merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja. Jawaban terbanyak 27 responden menjawab sangat setuju dengan (58,7 %) dan disusul oleh 12 responden yang menjawab setuju dengan (26,1 %). Pernyataan ke sepuluh (YI.10) dengan pernyataan merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan. Jawaban terbanyak 28 responden menjawab sangat setuju dengan (60,9 %) dan disusul oleh 13 responden yang menjawab setuju dengan (28,3 %). Berdasarkan tabel diatas pada Variabel (Y) dapat di simpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju

3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Pearson Corellation	R Tabel	Keterangan
X ₁	0.416	0,245	Valid
X ₂	0.332	0,245	Valid
X ₃	0.359	0,245	Valid
X ₄	0.424	0,245	Valid
X ₅	0.320	0,245	Valid
X ₆	0.252	0,245	Valid
X ₇	0.340	0,245	Valid
X ₈	0.458	0,245	Valid

Berdasarkan table3 di atas, dapat di lihat bahwa pada variabel lingkungan kerja terdapat 8 item yang dikatakan valid yaitu pada item X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 , X_7 , dan X_8 yang Dimana r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,245) yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja

Indikato r	Pearson Corellation	R Tabel	Keterangan
Y_1	0.333	0,245	Valid
Y_2	0.429	0,245	Valid
Y_3	0.332	0,245	Valid
Y_4	0.263	0,245	Valid
Y_5	0.496	0,245	Valid
Y_6	0.463	0,245	Valid
Y_7	0.285	0,245	Valid
Y_8	0.294	0,245	Valid

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat di lihat bahwa pada variable stres kerja terdapat 8 item yang dikatakan valid yaitu pada item Y_1 , Y_2 , Y_3 , Y_4 , Y_5 , Y_6 , Y_7 , dan Y_8 yang Dimana r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,245) yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

5. Hasil Uji Reabilitas Skala Lingkungan Kerja

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Skala Lingkungan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.49	8

Berdasarkan tabel 5 uji reabilitas diatas, diperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari r_{alpha} (0,49) yang bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,5). Jika harga r_{Alpha} bertanda positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka variabel/skala dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar $0,49 > 0,5$ maka instrument tersebut reliabel. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpul data.

6. Hasil Uji Reabilitas Skala Stres Kerja

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas Skala Stres Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.15	8

Berdasarkan tabel 6 uji reabilitas diatas, diperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari r_{alpha} (0,15) yang bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,5). Jika harga r_{Alpha} bertanda positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka variabel/skala dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar $0,15 > 0,5$ maka instrument tersebut reliabel. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpul data.

7. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 7 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.260	3.891		4.950	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.283	.144	.284	1.963	.056
a. Dependent Variable: STRES KERJA						

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y) sebesar $1.963 > 0,245$ dan nilai t_{hitung} sebesar 1.963 nilai t_{tabel} yaitu sebesar 0,245, maka H_1 di terima dan H_0 di tolak. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja secara signifikan. penelitian ini sejalan dengan penelitian Chairun Nissa Nurdiyanti (2018) dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ariska Darmayanti (2023)

2. Uji F (Uji simultan)

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.775	1	18.775	3.852	.056
	Residual	214.442	44	4.874		
	Total	233.217	45			
a. Dependent Variable: STRES KERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA						

Berdasarkan tabel 8 diatas hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar $0,056 > 0,245$ dan $F_{hitung} 3.852 >$ nilai $F_{tabel} 3.21$, maka H_1 di terima dan H_0 di tolak. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap stres kerja (Y) secara signifikan. penelitian ini sejalan dengan penelitian Erik Toga (2021) dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Meiskyarti Luma (2016)

3. Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18297407
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.066
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
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.		

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 9 diatas dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dimana nilai signifikan 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa fungsi berdistribusi normal.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.284 ^a	.081	.060	2.208
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)				
b. Dependent Variable: StresKerja (Y)				

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat di lihat bahwa di pengaruhi nilai koefisien *R square*(R²) sebesar 0,081. Dapat di simpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 0,081.

5. Uji Regresi Sederhana

Tabel 11 Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandar dized Coefficien ts		Standar dized Coeffi cients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Erro r	Beta			Tolerance	VIF
1.	(Constant)	19.260	3.891		4.950	.000		
	Lingkungan Kerja (X)	.283	.144	.284	1.963	.056	1.000	1.000

a. Dependent Variable: StresKerja (Y)

Diketahui :

$$Y = 19,260 + 0,283$$

Dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 19,260 artinya jika tidak terjadinya perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 19,260. Jadi dapat di simpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel X (lingkungan kerja) adalah 0,283 bernilai positif, sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap Y (stres kerja).

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja di PT Prima Kencana Kubu Raya. Maka dalam penelitian ini hasil diperoleh dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden dan mengumpulkan kembali. Penelitian melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan Program SPSS. Maka di dapat Hasil :

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap stres kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan secara signifikan maka hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y) sebesar $1.963 > 0,245$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1.963 >$ nilai t_{tabel} yaitu sebesar 0,245 maka H_1 di terima dan H_0 di tolak. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja secara signifikan terhadap karyawan PT Prima Kencana Kubu Raya. secara signifikan penelitian ini sejalan dengan penelitian Erik Toga (2021) dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Meiskyarti Luma (2016) . Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Sugiono (2018: 05) menyatakan hubungan linear antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel lain dimana Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja yang menjadi salah satu faktor muncul nya stres karyawan. Karena kondisi lingkungan memberikan energi yang besar terhadap stres karyawan dimana yang dihadapi , tingkat kebisingan yang tinggi, udara yang sangat tidak sehat sehingga setiap hari karyawan harus menggunakan masker untuk mencegah penyerapan udara yang tidak sehat, karena tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan tubuh yang sama.

Lingkungan sangat berpengaruh terhadap mental karyawan apabila interaksi lingkungan dapat berjalan baik maka akan mengurangi tingkat stres karyawan di PT Prima Kencana Kubu Raya. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan sangat berpengaruh

terhadap karyawan sebaliknya jika lingkungan tidak baik akan berdampak pada tinggi nya stres kerja karyawan (Sedarmayanti 2017:2)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rizki, Djamhur Hamid dalam jurnal Administrasi Volume 41.1 Desember 2016 mengatakan bahwa lingkungan fisik secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa timur area pelayanan Malang. Selain itu penelitian yang dilakukan Wahyuningtyas Pratiwi, D.M : 2015 juga menyatakan hal yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan pabrik PT Krakatau Steel.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y) sebesar $1.963 > 0,245$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1.963 > \text{nilai } t_{tabel}$ yaitu sebesar $0,245$ maka H_1 di terima dan H_0 di tolak. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja secara signifikan terhadap karyawan PT Prima Kencana Kubu Raya. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar $0,056 > 0,245$ dan F_{hitung} $3.852 > \text{nilai } F_{tabel}$ 3.21 , maka H_1 di terima dan H_0 di tolak. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap stres kerja (Y) secara signifikan. Berdasarkan uji Koefisiensi Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar $0,081$.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih S.Psi., M. G., Widhiastuti, M. P., & Dewi, M. R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2 Juli 2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegaawai Pada Kaontor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* , Hal 191-202.
- Ghozali.(2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Semarang.
- Ghozali.(2016). Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner. Dalam Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Penerbit Adab.
- Ghozali.(2018). Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner. Dalam Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Penerbit Adab.
- Kapitan, A., & Dewi, A. K. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen* , 3222.
- Lahat, M. A., & Santoso, J. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Stres kerja Karyawan Pada Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* , 32.
- Pratiwi, D. M., & Wahyuningtyas, R. (2015). Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja Karyawan (studi PT Krakatau steel (persero) TBK, Divisi CRM). *jurnal_Eproc.PDF* , 1-10.
- Ramdiona, T. S., Rahwanana, K. A., & Sutrisna, A. (2 Juli 2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* , 892.
- Riski, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1-15.
- Rosminah. (April 2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* .
- Sugiono.(2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D/ Dr.Sugiono. Dalam *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R dan D* . Bandung.
- Sugiono.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D/ Dr.Sugiono. Dalam *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R dan D* . Bandung.
- Sugiono.(2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D/ Dr.Sugiono. Dalam *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R dan D* . Bandung.

- Sugiono.(2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D/ Dr.Sugiono. Dalam *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R dan D* . Bandung.
- Yuliantari, K., & Widayati, K. D. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap stres kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kalibata Jakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* , 56.