

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN DURI KOSAMBI JAKARTA
BARAT**

Revi Putri Aulidia¹, Henny Armaniah, S.Pd, MM²

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kamal Raya No.18, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat

E-mail : ¹reviputriaul@gmail.com, ²henny.hah@bsi.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee performance in the handling of public infrastructure and facilities (PPSU) in Duri Kosambi Village, West Jakarta. The population in this study was 78 PPSU employees in Duri Kosambi Village, West Jakarta, while the sample consisted of 66 PPSU employees selected using probability sampling with a simple random sampling technique. This research is quantitative in nature, aiming to collect and analyze data using numerical methods. The data analysis techniques used include validity and reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), as well as hypothesis testing consisting of t-tests and f-tests. Multiple linear regression and coefficient of determination tests were also conducted. The results of the study indicate that work stress does not significantly affect the performance of PPSU employees, therefore H_0 is accepted and H_a is rejected. Meanwhile, the work environment has a significant influence on employee performance, so H_a is accepted and H_0 is rejected. Work stress and work environment simultaneously influence the performance of PPSU employees, thus H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah 78 orang pegawai PPSU Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat, sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang pegawai PPSU Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat dengan menggunakan probability sampling dengan teknik simpel random sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan tujuan pengumpulan dan analisis data menggunakan data numerik. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji f. Uji

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

regresi linier berganda. Dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PPSU, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PPSU, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPSU, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah manajemen yang berfokus pada hubungan individu dalam suatu organisasi. Unsur utama dari manajemen SDM adalah manusia, yang berfungsi sebagai tenaga kerja dalam suatu organisasi. Manajemen SDM membahas permasalahan yang berkaitan dengan manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi untuk pencapaian tujuan bersama. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketidaksiuaian tanggung jawab dapat mengakibatkan kinerja yang tidak optimal, yang pada gilirannya berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan instansi, seorang pemimpin perlu mengoptimalkan kinerja semua komponen yang terlibat, termasuk pegawai. Dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan profesional, diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan profesionalisme saat menjalankan tugas dan kewajiban mereka.

“Kinerja yaitu pencapaian yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing, dalam usaha mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan norma etika” (Ferawati et al., 2024). Kelurahan Duri Kosambi merupakan 1 (satu) dari 6 (enam) Kelurahan di Wilayah Kecamatan Cengkareng Kota Administrasi Jakarta Barat yang luasnya 591 Ha. Kelurahan ini dipimpin oleh seorang Lurah dan dibantu oleh Sekretaris Kelurahan. Kelurahan Duri Kosambi memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Salah satunya yaitu, petugas PPSU yang memiliki peran penting dalam menjaga kualitas lingkungan dan prasarana. Peraturan Gubernur No. 169 Tahun 2015 tentang PPSU tingkat kelurahan, dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Peraturan ini menjadi acuan dalam perekrutan PPSU di kelurahan.

Kelurahan Duri Kosambi memerlukan pekerja PPSU yang rajin dan bertanggung jawab dalam bekerja. Kinerja optimal dalam menciptakan lingkungan yang bersih dan nyaman, namun tidak jarang juga petugas PPSU memiliki pekerjaan penuh tantangan yang dapat menyebabkan tekanan psikologis dan fisik. Tekanan pekerjaan, beban kerja berat, serta kondisi lingkungan yang beragam dapat memicu adanya stres kerja. Selain tekanan pekerjaan, suasana kerja yang tidak mendukung dapat menghambat kinerja pegawai. Pegawai akan bermalas-malas jika tempat ia bekerja kurang nyaman, mengakibatkan pegawai sering absen dan malas bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung dari segi fisik maupun non-fisik dapat menciptakan kenyamanan untuk bekerja secara optimal.

Tabel I

Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai PPSU Duri Kosambi Jakarta Barat.

Penilaian Prestasi Kerja								
Unsur Penilaian	Standar Minimum	Bulan						Rata-Rata Penilaian
		Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	
Disiplin Kehadiran	75	100	100	99,97	100	100	100	99,99
Tanggung Jawab Penyelesaian Pekerjaan	75	85	85	85	85	85	85	85
Kepatuhan terhadap Kewajiban dan Larangan	75	85	85	85	85	85	85	85

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel I.1 unsur penilaian disiplin kehadiran mendapatkan nilai rata rata 99,99 di mana nilai itu merupakan nilai yang hampir sempurna. Tetapi unsur nilai lainnya seperti tanggung jawab penyelesaian pekerjaan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan menunjukkan nilai jauh lebih rendah dari nilai rata-rata disiplin, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kehadiran belum sejalan dengan perilaku kepatuhan pegawai. Penilaian pada unsur tanggung jawab dan kepatuhan memiliki rata-rata nilai masing-masing 85 di setiap bulan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kenaikan pada penilaian dan tidak ada evaluasi untuk meningkatkan kinerja. Data yang ditampilkan hanya bersifat bulanan tanpa informasi lanjutan mengenai upaya perbaikan, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada evaluasi secara optimal.

Stres kerja adalah pengaruh emosional yang diakibatkan oleh tekanan-tekanan yang berasal dari dalam maupun luar. “Keadaan stres dalam pekerjaan dapat terjadi saat beban tugas yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan kapasitas individu dalam menanganinya, sehingga menimbulkan tekanan mental” (Zebua et al., 2022).

(Eric Hermawan, 2022) “mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh instansi”. Setiap instansi harus memperhatikan kenyamanan di lingkungan kerjanya. Karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja dapat mengganggu bahkan menghambat aktivitas instansi, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai lebih produktif di tempat kerja, menimbulkan rasa optimal.

2. Tinjauan Pustaka

1. Stres Kerja

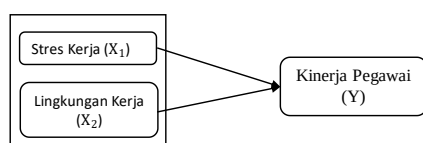
Menurut (Yuslinda et al., 2023) “stres kerja adalah keadaan yang mempengaruhi suasana hati, pikiran dan kondisi fisik seseorang”. “Kondisi yang dapat mempengaruhi proses berpikir dan tingkah laku seseorang adalah stres” (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Mulia & Saputra, 2021) “bahwa lingkungan kerja adalah tempat bekerja para pegawai”. Menurut (Irwan et al., 2022) “lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

3. Kinerja Pegawai

Menurut (Esthi & Marwah, 2020) “kinerja diartikan sebagai hasil pencapaian kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang penilaiannya dilakukan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan”. Menurut (Adhari, 2020) “menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dihasilkan selama periode waktu tertentu dengan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan tertentu, menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan”.



Sumber : Penulis, 2025

Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Creswell dalam (Waruwu et al., 2025) “penelitian kuantitatif adalah pendekatan sistematis, tujuan pengumpulan dan analisis data ini termasuk menggunakan data numerik kumpulan dan analisis informasi itu valid dan dapat diandalkan melalui gejala atau masalah pasti”. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PPSU Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat yang berjumlah 78 orang. Metode sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik simple random sampling. Berdasarkan teknik penarikan sampel dengan teknik sampel random sampling menggunakan rumus Solvin, maka sampel yang diambil berjumlah 66 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, uji regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen. Berdasarkan penelitian, hasil uji validitas yang telah dilakukan penulis dengan menggunakan IBM SPSS 25 Statistic, kepada 66 responden pegawai PPSU Kelurahan Duri Kosambi, sebagai berikut :

Tabel I

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_1)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja	Butir 1	0,481	0,2423	Valid
	Butir 2	0,658	0,2423	Valid
	Butir 3	0,402	0,2423	Valid
	Butir 4	0,679	0,2423	Valid
	Butir 5	0,439	0,2423	Valid
	Butir 6	0,641	0,2423	Valid
	Butir 7	0,737	0,2423	Valid
	Butir 8	0,735	0,2423	Valid
	Butir 9	0,245	0,2423	Valid
	Butir 10	0,646	0,2423	Valid
	Butir 11	0,535	0,2423	Valid
	Butir 12	0,558	0,2423	Valid
	Butir 13	0,663	0,2423	Valid
	Butir 14	0,329	0,2423	Valid
	Butir 15	0,723	0,2423	Valid
	Butir 16	0,769	0,2423	Valid

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel stres kerja (X_1) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,2423 (dengan nilai r tabel untuk $df = n-2 = 66-2 = 64$ pada nilai signifikan 5% sebesar 0,2423) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan skor total keseluruhan (valid) sehingga data dapat dipercaya.

Tabel II

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Butir 1	0,406	0,2423	Valid
	Butir 2	0,732	0,2423	Valid
	Butir 3	0,489	0,2423	Valid
	Butir 4	0,725	0,2423	Valid
	Butir 5	0,634	0,2423	Valid
	Butir 6	0,503	0,2423	Valid
	Butir 7	0,530	0,2423	Valid
	Butir 8	0,386	0,2423	Valid
	Butir 9	0,378	0,2423	Valid
	Butir 10	0,605	0,2423	Valid
	Butir 11	0,604	0,2423	Valid
	Butir 12	0,654	0,2423	Valid
	Butir 13	0,575	0,2423	Valid
	Butir 14	0,556	0,2423	Valid

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,2423 (dengan nilai r tabel untuk $df = n-2 = 66-2 = 64$ pada nilai signifikan 5% sebesar 0,2423) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan skor total keseluruhan (valid) sehingga data dapat dipercaya.

Tabel III

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Butir 1	0,680	0,2423	Valid
	Butir 2	0,857	0,2423	Valid
	Butir 3	0,771	0,2423	Valid
	Butir 4	0,767	0,2423	Valid
	Butir 5	0,830	0,2423	Valid
	Butir 6	0,806	0,2423	Valid
	Butir 7	0,711	0,2423	Valid
	Butir 8	0,682	0,2423	Valid
	Butir 9	0,687	0,2423	Valid
	Butir 10	0,611	0,2423	Valid
	Butir 11	0,693	0,2423	Valid
	Butir 12	0,775	0,2423	Valid
	Butir 13	0,792	0,2423	Valid
	Butir 14	0,769	0,2423	Valid
	Butir 15	0,804	0,2423	Valid
	Butir 16	0,749	0,2423	Valid
	Butir 17	0,587	0,2423	Valid
	Butir 18	0,728	0,2423	Valid
	Butir 19	0,572	0,2423	Valid
	Butir 20	0,685	0,2423	Valid

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,2423 (dengan nilai r tabel untuk nilai $df = n-2 = 66-2 = 64$ pada nilai signifikan 5% sebesar 0,2423) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan skor total keseluruhan (valid) sehingga data dapat dipercaya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran instrumen dapat diandalkan atau konsisten. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten. Hasil pengujian kuesioner kepada 66 responden pegawai PPSU Kelurahan Duri Kosambi, sebagai berikut :

Tabel IV

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,867	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,797	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,952	0,6	Reliabel

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja Reliabel (X1) menunjukkan bahwa cronbach's alpha pada variabel lebih tinggi dari nilai syarat yaitu $0,867 > 0,6$, lalu hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa cronbach's alpha pada variabel lebih tinggi dari nilai syarat yaitu $0,797 > 0,6$ dan terakhir, hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa cronbach's alpha pada variabel lebih tinggi dari nilai syarat yaitu $0,952 > 0,6$ hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dapat dinyatakan reliabel yang berarti data ini dapat diandalkan dan bila digunakan pada pengujian lainnya maka hasilnya akan tetap sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Syafriada Hafni Sahir, 2021) "uji normalitas digunakan untuk melihat apakah variabel-variabel dalam penelitian memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal".

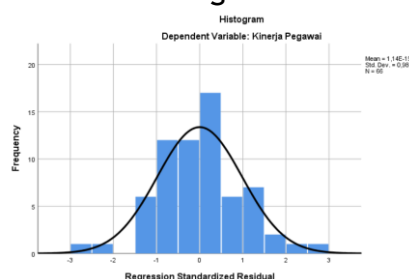
Hasil Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,42397957
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,061
	Negative	-,063
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.

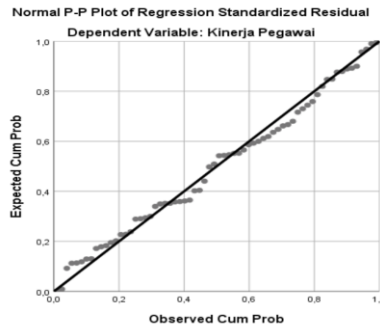
Berdasarkan hasil pengujian kolmogorov smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal yaitu data menyebar secara wajar, tidak berat ke kiri atau ke kanan, dan sebagian besar nilai mendekati rata-rata.

Histogram



Berdasarkan hasil histogram di atas menunjukkan bentuk simetris dan menyerupai kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar nilai berkumpul di sekitar rata-rata, sementara nilai-nilai ekstrem di sisi kiri dan kanan jumlahnya lebih sedikit.

P-P Plot



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan P-P Plot membentuk pola garis lurus yang mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,930	1,075
	Lingkungan Kerja	,930	1,075

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,930 > 0,10$ dan nilai VIF $1,075 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan dalam varians residual (kesalahan) dalam model regresi.

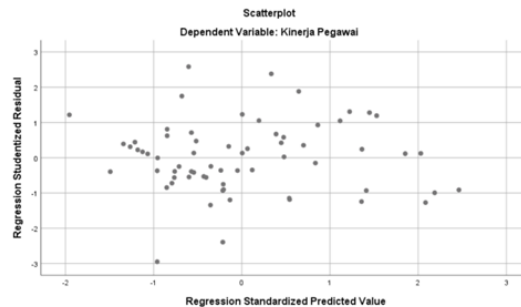
Uji Glejser

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.379	5,380		
	X1	,028	,056	,065	,499
	X2	,053	,094	,074	,571

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji glejser, stres kerja (X_1) $0,619 > 0,05$, lingkungan kerja (X_2) $0,571 > 0,05$ menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas yaitu di mana kesalahan (error) dalam data tidak konsisten atau berubah-ubah.

Scatter Plot



Berdasarkan hasil scatter plot di atas, menunjukkan bahwa titik-titik pada scatter plot tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi linearitas dan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel bebas secara individu memengaruhi variabel terikat. Menggunakan nilai signifikansi t hitung dengan t tabel.

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,458	8,545		,045
	Stres Kerja	,148	,089	,152	,103
	Lingkungan Kerja	1,061	,149	,655	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Df = n - k - 1$$

$$Df = 66 - 2 - 1$$

$$Df = 63$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,669$$

Berdasarkan hasil uji t di atas, menunjukkan pada variabel stres kerja bahwa nilai sig 0,103 > 0,05 dan nilai t hitung 1,657 < 1,669, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji t di atas, variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 7,120 > 1,669, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1946,350	2	973,175	32,061
	Residual	1912,271	63	30,354	
	Total	3858,621	65		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

$$df_1 = k$$

$$df_1 = 2$$

$$\text{dan } df_2 = n - k - 1.$$

$$Df_2 = 66-2-1$$

$$Df_2 = 63$$

$$f \text{ tabel} = 3,143$$

Berdasarkan hasil uji f di atas, menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $32,061 > 3,143$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima yang berarti variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

7. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel, baik secara simultan maupun parsial.

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,458	8,545	2,043	,045	
	Stres Kerja	,148	,089	,152	1,657	,103
	Lingkungan Kerja	1,061	,149	,655	7,120	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Rumus yang digunakan :

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 17,458 + 0,148X_1 + 1,061X_2$$

1. Jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja nilainya nol atau tetap, maka kinerja sebesar 17,458.
2. Jika stres kerja naik 1 poin, maka kinerja akan naik sebesar 0,148 atau sebaliknya, bila stres kerja turun 1 poin maka turun sebesar 0,148.
3. Jika lingkungan kerja naik 1 poin, maka kinerja akan naik sebesar 1,061 poin dan sebaliknya, bila lingkungan kerja turun 1 poin maka kinerja turun sebesar 0,1061.

8. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Menurut (Vikaliana et al., 2022) “koefisien determinasi parsial digunakan untuk menilai tingkat pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, saat variabel bebas lainnya tetap diperhitungkan dalam model regresi”.

Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,325 ^a	,106	,092	7,34304

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,106, hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) hanya mampu menjelaskan sekitar 10,6% terhadap perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Menurut (Gea et al., 2023) “koefisien determinasi simultan dimanfaatkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen secara simultan”.

Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.489	5,509

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

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,504, hal ini menunjukkan bahwa 50,4% perubahan yang terjadi pada variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama, sedangkan sisanya yaitu 49,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar $1,657 < 1,669$ dengan nilai signifikansi $0,103 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai PPSU sudah terbiasa dengan banyaknya tekanan karena pekerjaan mereka membutuhkan fisik yang kuat. Sehingga mereka tidak mudah mengalami stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar $7,120 > 1,669$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai PPSU bekerja di luar ruangan, sehingga lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berdampak pada penurunan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji f diketahui nilai f hitung $32,061 > 3,14$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai PPSU mengalami stres kerja karena tekanan pekerjaan yang berlebih dan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti membedakan kedudukan atau adanya gap kesenjangan akan berdampak terhadap kinerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar $1,657 < 1,669$ dengan nilai signifikansi $0,103 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,106. Secara statistik stres kerja belum terbukti mempengaruhi kinerja.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar $7,120 > 1,669$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,483. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai.

3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Duri Kosambi Jakarta Barat. Berdasarkan hasil uji f diketahui nilai f hitung sebesar $32,061 > 3,143$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berperan dalam menentukan baik buruknya kinerja pegawai.

6. Saran

1. Manajemen PPSU disarankan terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menjalin komunikasi yang baik sesama pegawai. Hal ini bisa dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang 93 94 nyaman serta menjalin komunikasi yang harmonis antar pegawai. Seperti mengadakan kegiatan kebersamaan seperti makan siang bersama, pelatihan tim (team building), atau perayaan hari-hari besar untuk mempererat hubungan antar pegawai. Karena lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Meskipun stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, upaya untuk mengurangi tingkat stres perlu dilakukan agar tetap menjaga stabilitas emosional dan kesehatan mental pegawai dalam jangka panjang. Salah satunya yaitu menjaga kesehatan dengan cara berolahraga secara teratur. Seperti memberikan edukasi kesehatan melalui sosialisasi tentang pentingnya olahraga dan manajemen stres dan membuat program kebugaran sederhana di lingkungan kerja, seperti lomba jalan kaki atau kegiatan olahraga rutin antar pegawai.

3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, dengan menambahkan variabel lain diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran lebih mendalam dan akurat mengenai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhari, I. Z. (2020). (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*.
- [2] Eric Hermawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Ubharajaya*, 22(1), 173-180.
- [3] Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130-137.
- [4] Ferawati, A., Jaya, F., Musfira, R., & Julistira, D. (2024). *YUME: Journal of Management Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Jasa Raharja Kabupaten Bone*. 7(3), 1859-1875.
- [5] Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163-175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>

[6] Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

[7] Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>

[8] Syafrida Hafni Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*.

[9] Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>

[10] Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan dilingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 202-212. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>

[11] Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417-1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>