



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cakra Transport Utama

Fia Rosariya Rohmatun<sup>1</sup>, Julinta Paulina<sup>2</sup>, Arif Riyanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Tama Jagakarsa, Indonesia

Alamat: Jl. TB Simatupang No.152 Tj. Bar., Kec. Jagakarsa, Jakarta Selatan 12530

[frosariya@gmail.com](mailto:frosariya@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine whether there is effect from the work environment and work stress partially and simultaneously on employee performance at PT Cakra Transport Utama. This study uses primary data by distributing questionnaires to employees. The population used in this study were 60 people. The sample used is Proportionate Random Sampling and obtained 52 people as respondents. This study used statistical tests and used several data analysis techniques, namely descriptive analysis, simple and multiple linear regression tests, correlation and determination coefficient tests, and hypothesis testing. Based on the research test simultaneously the results of the analysis of variables (X1) Work Environment, (X2) Work Stress and (Y) Performance seen from the fcount of 15.069 with a ftable of 3.187 or  $15.069 > 3.187$  and the resulting significant value is  $0.000 < 0.05$ . It can be stated that the variables of Work Environment and Work Stress have an effect on Employee Performance at PT Cakra Transport Utama. And based on the results of the analysis of the coefficient of determination, the R Square value is 0.381 or 38.1%. So it can be concluded that the work environment and work stress together have an effect of 38.1% on employee performance, while the remaining 69.1% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Work environment, Work Stress, Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Cakra Transport Utama. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ada 60 orang. Sampel yang digunakan yaitu *Proportionate Random Sampling* dan diperoleh 52 orang sebagai responden. Penelitian ini menggunakan uji statistik dan menggunakan beberapa teknik analisis data yaitu analisis deskriptif, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan uji penelitian secara simultan hasil analisis variabel (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Stres Kerja dan (Y) Kinerja dilihat dari *ftitung* sebesar 15,069 dengan *ftabel* sebesar 3,187 atau  $15,069 > 3,187$  dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$ . Dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Cakra Transport Utama. Dan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Rsquare* sebesar 0,381 atau 38,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 38,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa laba bersih memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap harga saham, sementara DER memiliki pengaruh yang berbeda tergantung pada levelnya. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi investor dan manajemen perusahaan dalam membuat keputusan investasi dan strategi keuangan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja

### 1. LATAR BELAKANG

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk terus mengembangkan usahanya agar dapat bertahan dan mencapai tujuannya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini juga menuntut Perusahaan-perusahaan diberbagai industri untuk selalu berinovasi dan mengikuti perkembangan zaman. Untuk mencapai hal tersebut,

Perusahaan semakin menuntut seluruh elemen yang ada didalam organisasi, termasuk sumber daya manusia agar berkerja dengan sebaik-baiknya.

Sumber Daya Manusia adalah orang yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (Karyawan) merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kegagalan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dapat mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, laba, maupun kelangsungan hidup organisasi. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, Perusahaan perlu memperhatikan apa saja yang dibutuhkan karyawannya dalam meningkatkan kinerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dapat berupa keseluruhan peralatan kerja, tempat seseorang bekerja, atau metode kerja. Dapat bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja dan meningkatkan produktifitas kerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan dengan baik lingkungan kerja karyawannya.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Seseorang dapat mengalami kondisi tersebut dari dalam diri sendiri maupun lingkungan luar. Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik lingkungan rumah, lingkungan kerja maupun lingkungan luar.

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja yang dialami karyawan tidak hanya terjadi karena faktor pekerjaan saja bisa juga karena faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan atau mungkin faktor diluar pekerjaan seperti lingkungan keluarga dan rumah. Oleh karena itu pemimpin Perusahaan juga harus bisa menciptakan hubungan yang baik didalam ruang lingkup perusahaannya dan membangun hubungan yang baik dengan karyawannya. Dengan begitu karyawan pun akan selalu merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang atau prestasi seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu yang telah diberikan oleh suatu

organisasi. Setiap Perusahaan ingin mempunyai karyawan yang berkualitas untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Jika kinerja karyawan meningkat maka Perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, dan jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka Perusahaan harus segera mencari tahu penyebabnya supaya dapat diperbaiki atau mencari solusinya. Maka dari itu penting bagi Perusahaan untuk selalu memperhatikan sumber daya manusianya serta meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaji, komunikasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Cakra Transport Utama yang merupakan Perusahaan dibidang jasa transportasi. PT Cakra Transport Utama merupakan salah satu bagian dari PT Auto Investa Internasional. PT Cakra Transport Utama biasanya menyediakan jasa transportasi untuk konsumennya baik kepada Perusahaan ataupun perorangan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja Perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif serta dengan meminimalisir stres kerja pada karyawan, merupakan salah satu cara Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan Perusahaan.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan akan merasa aman dan nyaman pada saat bekerja, dan jika lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan akan merasa tidak aman dan nyaman Ketika bekerja.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau

fisik yang berlebihan. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah “keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui Tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT Cakra Transport Utama yang terletak di Jalan Sultan Iskandar Muda No.99 Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12240. Kegiatan yang dilakukan penulis dalam kurun waktu tersebut adalah melakukan kajian referensi dan pengumpulan data dari PT Cakra Transport Utama. Obyek penelitian yang dipakai adalah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Cakra Transport Utama dengan total keseluruhan 60 orang. Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini pada karyawan PT Cakra Transport Utama terdiri dari 52 orang. Lalu mencari sampel dengan menggunakan metode *Random Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cakra Transport Utama berjumlah 60 orang. Dengan rumus Slovin dan Tingkat kesalahan 5% diperoleh besar sampel adalah 52 orang.

### **4. PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **Uji Validitas**

**Tabel.1**  
Uji Validitas Variabel X1

| Pertanyaan Nomor | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------------|--------------|-------------|------------|
| 1                | 0,683        | 0,230       | VALID      |
| 2                | 0,848        | 0,230       | VALID      |
| 3                | 0,711        | 0,230       | VALID      |
| 4                | 0,733        | 0,230       | VALID      |
| 5                | 0,762        | 0,230       | VALID      |
| 6                | 0,754        | 0,230       | VALID      |
| 7                | 0,704        | 0,230       | VALID      |
| 8                | 0,738        | 0,230       | VALID      |

*Sumber : data SPSS 25*

**Tabel.2**  
Uji Validitas Variabel X2

| Pertanyaan Nomor | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------------|--------------|-------------|------------|
| 1                | 0,311        | 0,230       | VALID      |
| 2                | 0,393        | 0,230       | VALID      |
| 3                | 0,261        | 0,230       | VALID      |
| 4                | 0,380        | 0,230       | VALID      |
| 5                | 0,816        | 0,230       | VALID      |
| 6                | 0,678        | 0,230       | VALID      |
| 7                | 0,789        | 0,230       | VALID      |
| 8                | 0,844        | 0,230       | VALID      |
| 9                | 0,777        | 0,230       | VALID      |
| 10               | 0,374        | 0,230       | VALID      |

*Sumber : data SPSS 25*

**Tabel.3**  
Uji Validitas Variabel Y

| Pertanyaan Nomor | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------------|--------------|-------------|------------|
| 1                | 0,798        | 0,230       | VALID      |
| 2                | 0,830        | 0,230       | VALID      |
| 3                | 0,819        | 0,230       | VALID      |
| 4                | 0,872        | 0,230       | VALID      |
| 5                | 0,564        | 0,230       | VALID      |
| 6                | 0,893        | 0,230       | VALID      |
| 7                | 0,782        | 0,230       | VALID      |
| 8                | 0,789        | 0,230       | VALID      |
| 9                | 0,740        | 0,230       | VALID      |
| 10               | 0,716        | 0,230       | VALID      |

*Sumber : data SPSS 25*

Dalam pengujian validitas, dasar pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  maka akan dinyatakan valid. Dari hasil output SPSS versi 25 tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan Y semua item pertanyaannya dinyatakan valid semua.

## Uji Reliabilitas

**Tabel. 4**  
**Variabel X1**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,872             | 8          |

Sumber : Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* variabel X1 sebesar 0,872 lebih besar daripada r tabel 0,230.

**Tabel. 5**  
**Variabel X2**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,799             | 10         |

Sumber : Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* variabel X2 sebesar 0,799 lebih besar daripada r tabel 0,230.

**Tabel. 6**  
**Variabel Y**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,926             | 10         |

Sumber : Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* variabel Y sebesar 0,926 lebih besar daripada r tabel 0,230.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel.7**  
**Uji Normalitas**

|                                  |                         |             | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N                                |                         |             | 52                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                    |             | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation          |             | 3.89561149              |
| Most Extreme Differences         | Absolute                |             | .141                    |
|                                  | Positive                |             | .141                    |
|                                  | Negative                |             | -.104                   |
| Test Statistic                   |                         |             | .141                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                         |             | .011 <sup>c</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)      | Sig.                    |             | .226 <sup>d</sup>       |
|                                  | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .215                    |
|                                  |                         | Upper Bound | .236                    |

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji Normalitas Kolmogorov smimov diketahui nilai signifikansi  $0,226 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

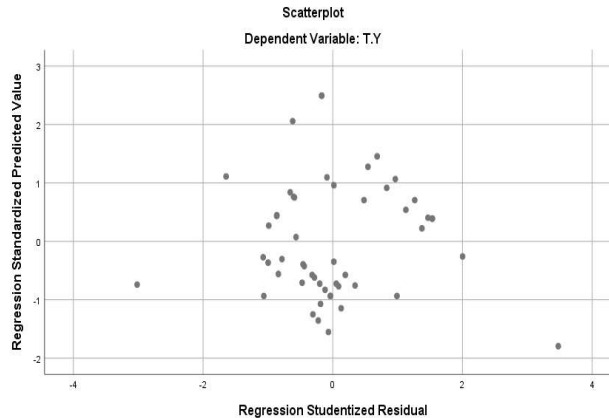
**Tabel. 8**  
**Uji Multikolinearitas**

| Model                     |                  | Collinearity Statistics |       |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
|                           |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       |                         |       |
|                           | Lingkungan Kerja | .942                    | 1.062 |
|                           | Stres Kerja      | .942                    | 1.062 |
| a. Dependent Variabel : Y |                  |                         |       |

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas diketahui nilai *tolerance* sebesar  $0,942 > 0,10$  dan nilai VIF tidak lebih dari 10 yaitu sebesar  $1,062 < 10$ . Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gangguan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar. 1**

### Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah SPSS 25

Pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penyebaran titik-titik merata, titik – titik tidak membentuk pola yang jelas dan teratur seperti melebar, bergelombang, ataupun menyempit. Titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y berarti tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel. 9**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 14.308                      | 5.316      |                           | 2.691 | .010 |
|       | Lingkungan Kerja | .506                        | .142       | .413                      | 3.563 | .001 |
|       | Stres Kerja      | .321                        | .101       | .370                      | 3.191 | .002 |

Sumber : data SPSS 25

$$Y = 14.308 + (X1) 0,506 + (X2) 0,321$$

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja atau variabel X1 memiliki nilai sebesar 0,506 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyaan pada PT Cakra Transport Utama adalah bersifat positif dan ada hubungan. Jika nilai Lingkungan semakin meningkat, maka kinerja karyawan semakin tinggi.
- 2) Stres Kerja atau variabel X2 memiliki nilai sebesar 0,321 yang artinya stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cakra Transport Utama adalah positif dan ada hubungan. Jika nilai stres semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

## Uji Hipotesis

### Uji T (Parsial)

**Tabel. 10**  
**Uji T (Parsial)**

| Model                   |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                         |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                       | (Constant)       | 14.308                      | 5.316      |                           | 2.691 | .010 |
|                         | Lingkungan Kerja | .506                        | .142       | .413                      | 3.563 | .001 |
|                         | Stres Kerja      | .321                        | .101       | .370                      | 3.191 | .002 |
| Dependent Variable: T.Y |                  |                             |            |                           |       |      |

Sumber : data diolah SPSS 25

Pada nilai tabel untuk signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k$  atau  $52 - 2 = 50$  diperoleh hasil  $t_{tabel}$  sebesar 1,675. Apabila hasil uji t menghasilkan probabilitas kurang dari

0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, untuk hasil masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X1) mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,563 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,675 dengan tingkat signifikan  $0,01 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel Stres Kerja (X2) mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,191 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,675 dengan tingkat signifikan  $0,02 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

### Uji F (Simultan)

**Tabel. 11**  
**Uji F (Simultan)**

| Model                                  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|----------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1                                      | Regression | 476.035        | 2  | 238.017     | 15.069 | .000 <sup>b</sup> |
|                                        | Residual   | 773.965        | 49 | 15.795      |        |                   |
|                                        | Total      | 1250.000       | 51 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: T.Y             |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1. |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : data diolah SPSS 25

- 1) Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari *output* Anova diketahui nilai sig. adalah  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis diterima atau dengan kata lain lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- 2) Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, yaitu dengan menggunakan tabel *output* SPSS. Diketahui nilai f hitung sebesar  $15.069 > 3,187$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan yaitu :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cakra Transport Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi dengan nilai *Rsquare* sebesar 0,252 atau 25,2% yang berarti bahwa besar pengaruhnya adalah 25,2% sisanya 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan diperkuat dengan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,563 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,675 dengan tingkat signifikan  $0,01 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ .
- 2) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cakra Transport Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi dengan nilai *Rsquare* sebesar 0,220 atau 22% yang berarti bahwa besar pengaruhnya adalah 22% sisanya 78% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan diperkuat dengan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,191 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,675 dengan tingkat signifikan  $0,02 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ .
- 3) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Rsquare* sebesar 0,381. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja sebesar 38,1%. Kinerja karyawan PT Cakra Transport Utama dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 38,1%. Dan berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 15,069 dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Dan menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cakra Transport Utama.
- 4) Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah :
  - a) Peraturan yang ada pada perusahaan belum sesuai dengan karyawan.
  - b) Suasana di tempat kerja kurang nyaman.
  - c) Pekerjaan yang dihasilkan kurang akurat dan teliti.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Fitra Hasyim, Erina, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini, Fakultas Ekonomi, and Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Intervening', 3, 2021, 430–38
- Gilang Gumilar, Dwiky, *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PHINTRACO SEKURITAS Rismawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*
- Harry Mardika, Nanda, *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK*
- Hasanudin, Nur, and Aryo Santiko, 'PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN GAJI DAN TATA USAHA BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA', *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3.1 (2023)
- Johan, Tina Aristia, Andre Aristia Saragih, J Fitriano ; Johan, T N Saragoh, and A Fitriano, *SOSEK: Jurnal Sosial Dan Ekonomi, Jurnal Sosek*, 2021, II
- Lutfiani, Kiki, and Alex Winarno, *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDUNG THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION, CITY OF BANDUNG*
- Manajemen Bisnis, Jurnal, Dudung Hadiwijaya, Eka Mintarsih, Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Penilaian Kinerja, and others, 'PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG Keyword Abstract', 2021
- Marlen, Elisabeth, Ronald P C Fanggidae, Yosefina K I D D Dhae, Ni Putu Nursiani, and Prodi Manajemen, *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA KUPANG INDAH KECAMATAN KELAPA LIMA KOTA KUPANG The Influence Of Workload And Work Stress On Employee Performance at PT. Honda Kupang Indah District Kupang City Koresponden : A)*
- Nusran, 'Stres Kerja 2018', *Nusran*, 2019, 16–38
- Patianum, Dadang Adi, David Ariswandy, Rafian Joni, Pascasarjana Magister, Manajemen Universitas, Sang Bumi, and others, 'Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB REMUNERATION AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT CLASS IIB STATE PRISONS'
- Ridho Daenuri Tedi Pitri, Muhammad, and MM STIE PASIM Sukabumi, *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOSTAR INDONESIA I CIKEMBAR KABUPATEN SUKABUMI (STUDI PADA DIVISI PRODUCTION PLANNING INVENTORY CONTROL)*, *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2020, I
- Silas, Berliando, Genita Lumintang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado, 'THE INFLUENCE OF MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT AND FINANCIAL COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MARGA DWITAGUNA MANADO', *Jurnal EMBA*, 7.4 (2019), 4630–38

Suprpto, Eko, M Rizky Mahaputra, and M Ridho Mahaputra, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT REMCO Jambi', 1.4 (2023)

Wahyu, Deni, Eka Wijaya, ); Diah, and Ayu Septi Fauji, *DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK*, *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 2021, 1

Winarno, Dedy, Dwi Wahyu Artiningsih, and Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, *PENGARUH STRES INDIVIDU DAN STRES ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG BANJARMASIN*