



Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Abdul Karim Medika Center

Eka Sulistiowati^{1*}, Asep Jamaludin², Zenita Apriani³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: mn22.ekasulistiowati@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

Abstract. *The objective of this study is to analyze the impact of work-related stress and the physical work environment on employee performance at the Abdul Karim Medika Center Clinic. The research method employed a quantitative approach using a causal-associative study design. The population consisted of 52 employees, while the selected sample comprised 46 employees chosen through simple random sampling. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. It was found that work-related stress had a negative and significant impact on employee performance ($R^2 = -0.340$ and $Sig. = 0.002 < 0.05$). Meanwhile, the physical work environment had a positive and significant impact on employee performance ($R^2 = 0.528$ and $Sig. = 0.000 < 0.05$). Concurrently, work stress and the physical work environment had a significant impact on employee performance (F calculated 30.621 and $Sig. 0.000 < 0.05$). The results of the coefficient of determination revealed that 68% of the variation in employee performance was explained by work stress and the physical work environment, while the remaining 32% was attributed to other factors.*

Keywords: *Employee Performance; Job Stress; Quantitative Research; Random Sampling; Work Environment Physical.*

Abstrak. Sasaran dari penulisan ini yaitu menganalisis dampak stres kerja dan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan di Klinik Abdul Karim Medika Center. Metode penelitian menerapkan strategi kuantitatif melalui bentuk kajian asosiatif kausal. Populasi terdiri dari 52 karyawan, sedangkan responden terpilih terdiri dari 46 pegawai melalui teknik simple random sampling. Data diperoleh melalui kuesioner, pengamatan, dan dokumentasi. Ditemukan, stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada performa pegawai ($R^2 -0,340$ dan $Sig. 0,002 < 0,05$). Sementara itu, lingkungan kerja fisik berdampak positif dan signifikan pada performa pegawai ($R^2 0,528$ dan $Sig. 0,000 < 0,05$). Bersamaan, stres kerja dan lingkungan kerja fisik berdampak signifikan pada performa pegawai (F hitung 30,621 dan $sig. 0,000 < 0,05$). Hasil koefisien determinasi memaparkan 68% variasi performa pegawai dipaparkan oleh stres kerja dan lingkungan kerja fisik, dan 32% lainnya disebabkan unsur lain.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik; Penelitian Kuantitatif; Pengambilan Sampel Acak; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan modal utama yang menjadi penentu kesuksesan untuk mewujudkan sasaran dan bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Rivai, (2020) menyatakan performa dapat diartikan sebagai capaian individu berlandaskan ketentuan yang disepakati. Tingkat kinerja yang tinggi menandakan adanya keselarasan antara kemampuan individu, kondisi lingkungan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Hasibuan, (2021) tekanan kerja, dimana situasi yang terjadi pada saat tuntutan melebihi kemampuan yang harus diatasi oleh individu, kondisi ini dapat menyebabkan kehilangan fokus, menurunkan kreativitas serta kelelahan emosional. Penelitian oleh Sari, (2022) menunjukkan lebih dari 50% karyawan sektor pelayanan mengalami stres yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas dan tingkat absensi kerja. Mangkunegara, (2020) menegaskan area

kerja fisik sebagai unsur yang memengaruhi performa bisa disebabkan suhu tidak stabil, pencahayaan buruk, kebisingan tinggi.

Bidang kesehatan sebagai sektor yang menghadapi tekanan relatif lebih besar karena dituntut untuk bekerja cepat, teliti, serta mampu menghadapi tekanan emosional. Kementerian Kesehatan RI (2023) melaporkan bahwa lebih dari 50% tenaga kesehatan mengalami kelelahan emosional dan fisik setelah bekerja, kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja, motivasi, serta kinerja tenaga kesehatan secara keseluruhan.

Klinik Abdul Karim Medika Center, klinik swasta yang ada di Kabupaten Bekasi, beroperasi selama 24 jam dengan sistem kerja bergantian (*shift*). Berdasarkan hasil wawancara awal dengan delapan karyawan pada September 2025, ditemukan gejala stres kerja seperti kelelahan berlebih, mudah tersinggung, serta kesulitan berkonsentrasi saat melayani pasien. Sebagian besar karyawan menyatakan beban kerja meningkat terutama ketika jumlah pasien tinggi sementara jumlah tenaga kerja terbatas.

Data yang digunakan untuk menilai kualitas kinerja karyawan diperoleh melalui hasil penilaian kinerja karyawan. Adapun data penilaian kinerja karyawan di Klinik Abdul Karim Medika Center disajikan secara rinci pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Klinik Abdul Karim Medika Center.

No	Indikator	Bobot	TAHUN			
			2023		2024	
			Nilai Capaian	Skor Capaian	Nilai Capaian	Skor Capaian
1	Kualitas Kerja	30%	85	25.5	65	19.5
2	Kuantitas Kerja	20%	70	14	75	15
3	Disiplin Kerja	20%	90	18	70	14
4	Tanggung Jawab	15%	75	11.25	65	9.75
5	Kerjasama	15%	75	11.25	65	9.75
Total Penilaian		100%		80		68

Sumber : Data Penilaian Kinerja Karyawan Klinik Abdul Karim Medika Center Tahun 2023-2024.

Terlihat di tabel 1 hasil evaluasi pada periode tahun 2023-2024 menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan menurun sebesar 12% dibanding tahun sebelumnya. Penurunan capaian kinerja menurun dari 80 ke 68 yang berarti kurang. Menurut Pasaribu et al., (2024) tekanan yang tidak dimanajemen mempengaruhi performa. Jika kinerja pegawai turun maka berpengaruh terhadap perusahaan karena tidak berjalan dengan baik. Santanu & Madhani, (2022) mengungkapkan tekanan, memiliki peluang dalam mengurangi performa produktivitas pegawai.

Data internal klinik mencatat rata rata jumlah ketidakhadiran karyawan cukup tinggi setiap bulannya. Berikut tabel data absensi karyawan pada periode Januari hingga Agustus tahun 2025:

Tabel 2. Absensi Karyawan periode Januari-Agustus 2025.

No	Bulan	jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Presentase
1	Januari	52	27	3	11%
2	Februari	52	24	2	4%
3	Maret	52	26	3	6%
4	April	52	26	5	10%
5	Mei	52	26	9	17%
6	Juni	52	25	5	10%
7	Juli	52	27	6	12%
8	Agustus	52	26	3	6%
Rata Rata					9%

Sumber: Data Absensi Karyawan periode Januari – Agustus 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan persentase rata-rata dari absensi karyawan pada periode Januari hingga Agustus 2025 mencapai 9%, dengan absensi tertinggi yang terjadi pada bulan Mei 2025 sebesar 17%. Mahayani et al., (2022) menyatakan bahwa tingkat maksimum rata rata absensi 3%, apabila tingkat absensi melebihi dari 3%-10% maka dikategorikan tinggi. Angka-angka tersebut menunjukkan penurunan produktifitas kerja yang signifikan dan mendukung perlunya penelitian mengenai faktor penyebabnya, terutama stres kerja dan kondisi lingkungan kerja. Kondisi ini diperkuat dengan hasil observasi yang menunjukkan ruang pelayanan sempit, sirkulasi udara kurang optimal, dan suhu ruangan tidak stabil. Kondisi fisik tersebut menimbulkan rasa tidak nyaman dan meningkatkan tingkat kelelahan karyawan dalam bekerja.

Kajian sebelumnya menjelaskan *inkonsistensi* mengenai dampak tekanan pekerjaan pada performa pegawai. Lestari & Hadi, (2021) mengungkapkan tekanan memiliki dampak negatif pada performa. Pratama, (2022) melaporkan stres kerja tidak selalu berdampak negatif karena karyawan dengan kemampuan adaptasi tinggi mampu menjaga performanya meskipun dalam tekanan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama pada sektor pelayanan kesehatan yang memiliki dinamika kerja tinggi.

Kajian mengenai suasana kerja memperlihatkan temuan yang berbeda. Ningsih, (2022) mengungkapkan lingkungan kerja berdampak positif signifikan atas performa, sedangkan Putra, (2023) menyimpulkan pengaruh tersebut hanya terjadi ketika pegawai mempunyai semangat. Rahmawati, (2023), dalam artikelnya “*Job Stress and Work Environment as Predictors of Employee Performance in Health Services*”, menjelaskan bahwa kombinasi tekanan dan suana kerja fisik yang kurang memfasilitasi akan berimplikasi negatif signifikan pada perfroma tenaga kesehatan.

Analisis terhadap fenomena tersebut memperlihatkan pentingnya langkah manajerial dalam mengelola tekanan tugas dan memperbaiki kondisi area kerja. Pengaturan beban kerja, perbaikan komunikasi organisasi, serta peningkatan kenyamanan ruang kerja menjadi strategi utama untuk meningkatkan performa pegawai. Kajian ini ditargetkan menghadirkan rekomendasi yang relevan bagi manajemen Klinik Abdul Karim Medika Center untuk membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Abdul Karim Medika Center” bertujuan memberikan gambaran seperti apa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap performa pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*)

Bidang kajian yang disebut teori perilaku organisasi mengkaji struktur organisasi, kelompok, serta individu dan bagaimana pengaruh unsur internal maupun eksternal atas perilaku dalam membangun efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2019). Perilaku organisasi menekankan bahwa kinerja dan efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh timbal balik antara karakteristik individu, dan struktur organisasi yang ada. Individu membawa karakteristik pribadi seperti kepribadian, persepsi, motivasi, nilai, dan tingkat stres ke dalam lingkungan kerja. Kelompok dalam organisasi mempengaruhi perilaku melalui komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan, dan konflik. Sementara itu, struktur organisasi mencakup kebijakan, budaya organisasi, desain pekerjaan, serta lingkungan kerja fisik yang turut membentuk perilaku karyawan.

Robbins & Judge, (2016) fokus perilaku organisasi pada tiga tingkat analisis meliputi individu, kelompok, dan organisasi. Pada tingkat individu, berbagai faktor seperti tekanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi berperan dalam menentukan bagaimana seseorang bekerja. Pada tingkat organisasi, faktor seperti desain lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta kondisi fisik tempat kerja memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Stres Kerja

Robbins & Judge, (2016), mengungkapkan: "suatu kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, dan sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan individu tersebut serta hal-hal yang dianggap tidak pasti dan penting". Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi penyebab kondisi tersebut muncul. Stres kerja diukur dengan (Robbins & Judge, 2016): 1) Mudah lelah, 2) Gangguan tidur, 3) Sakit kepala/tegang, 4) Gangguan

6) Kecemasan, 4) Sulit konsentrasi, 6) Mudah marah/tersinggung, 7) Menunda pekerjaan, 8) Menurunnya produktivitas, dan 9) Absensi meningkat.

Penelitian Anjani, (2022) menemukan tekanan kerja berdampak negatif signifikan atas kinerja tenaga medis. Gultom (2021) menunjukkan tekanan kerja, salah satu unsur dalam naik turunnya performa pegawai dalam perusahaan. Prasetya & Maulidiyah, (2024) memperkuat temuan tersebut dengan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif atas performa di PT Karya Putra Sangkuriang.

Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti, (2017) mengungkapkan segala kondisi fisik yang berada di sekitar area kerja yang dapat memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan disebut lingkungan fisik. Indikatornya menurut Sedarmayanti, (2017) meliputi : 1) intensitas (cahaya), 2) kondisi suhu, 3) Kelembaban udara, 4) Sirkulasi, 5) kegaduhan, 6) aroma, 7) warna ruangan, 8) Tata letak/dekorasi, 9) Musik, dan 10) Keamanan.kerja.

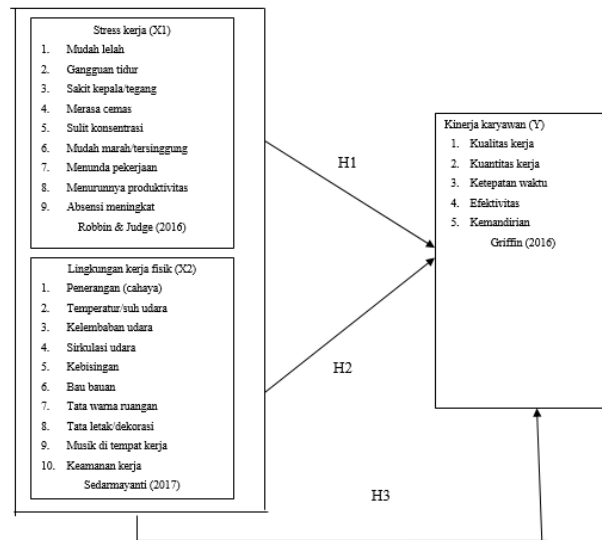
Penelitian Ningsih, (2022) menemukan kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian Pasaribu et al., (2024) menunjukkan suasana kerja fisik yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Lestari & Hadi, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan performa pegawai terutama kenyamanan tempat dan fasilitas yang memadai.

Kinerja Karyawan

Menurut Griffin dalam *Sinambela*, (2016) kinerja karyawan merupakan keseluruhan capaian pada pekerja. Indikator kinerja karyawan menurut Griffin *Sinambela*, (2016) meliputi: 1) Kualitas.kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) *timliness*, 4) *effectiveness*, dan 5) Kemandirian.

Penelitian oleh Astuti, (2023) menemukan pengaruh positif lingkungan fisik sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Fitriani, (2023) memperkuat dengan stres kerja menurunkan kinerja, sementara lingkungan kerja fisik meningkatkan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang tinggi biasanya berdampak negatif terhadap kinerja dan lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai cenderung menciptakan performa pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga stres kerja (X1) berdampak negatif signifikan pada kinerja karyawan (Y).
- H2: Diduga lingkungan kerja fisik (X2) berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan (Y).
- H3: Diduga stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) bersamaan berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menguji pengaruh antarvariabel dengan menggunakan data yang diolah secara statistik. Penelitian asosiatif kausal, untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel.

Populasi dan Sampel

Objek dalam kajian ini karyawan Klinik Abdul Karim Medika Center, sebanyak 52 karyawan. Sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin oleh Sugiyono, (2022), tingkat kepercayaan 95%, nilai kesalahan = 5% diperoleh:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{52}{1 + 52(0,05)^2} = 46,01 \text{ digenapkan menjadi } 46 \text{ karyawan}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode diantaranya:

- a. Kuesioner, Sugiyono, (2022) kuesioner adalah cara memperoleh data melalui pertanyaan atau pernyataan. Skala liker digunakan dengan jawaban berikut 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) netral, 4) setuju dan 5) sangat setuju.
- b. Observasi, dilakukan dengan mengamati langsung kondisi lingkungan kerja fisik di Klinik Abdul Karim Medika Center.
- c. Dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan data seperti profil klinik, absensi dan laporan kinerja.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan aplikasi SPSS 26 meliputi :

Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas, untuk menilai apakah mampu mengukur konstruk yang hendak diteliti, valid jika nilai r -hitung $>$ r -tabel.
- b. Uji Reliabilitas, untuk menilai konsistensi dan kestabilan instrumen peneliti, variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* sebesar $\geq 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas, bertujuan mengetahui data berdistribusi normal melalui uji Kolmogorov-Smirnov.
- b. Uji Multikolinieritas, untuk memastikan tidak ada hubungan kuat dan bebas multikolinieritas jika nilai tolerance $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10.
- c. Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan varians residual.

Analisis Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk memahami arah serta besarnya pengaruh. Persamaan model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Stres kerja

X2 = Lingkungan kerja

e = Error term

Uji Hipotesis

- Uji T-Parsial, untuk memahami dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Uji F-Simultan, untuk memahami pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.
- Koefisien Determinasi (R^2), untuk memahami besarnya proporsi dalam menjelaskan variasi.

Teknik Analisis Data

Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (Robbins & Judge, 2016)	1) Mudah lelah 2) Gangguan tidur 3) Sakit kepala/tegang 4) Gangguan kecemasan 5) Sulit konsentrasi 6) Mudah marah/tersinggung 7) Menunda pekerjaan 8) Menurunnya produktivitas 9) Absensi meningkat	Likert
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	1) Penerangan (cahaya), 2) Temperatur / suhu udara, 3) Kelembaban udara 4) Sirkulasi udara 5) Kebisingan 6) Bau bauan 7) Tata warna ruangan 8) Tata letak/dekorasi 9) Musik di tempat kerja 10) Keamanan kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Griffin, 2016)	1) Kualitas kerja (<i>quality of work</i>) 2) Kuantitas kerja (<i>quantity of work</i>) 3) Ketepatan waktu (<i>timeliness</i>) 4) Efektivitas (<i>effectiveness</i>) 5) Kemandirian (<i>Independence</i>).	Likert

Gambar 2. Operasional Variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

- Uji Validitas

Item	R hitung – X1	R hitung – X2	R hitung - Y	R Tabel	Keterangan
1	0,441	0,688	0,661	0,290	Valid
2	0,440	0,676	0,565	0,290	Valid
3	0,491	0,408	0,387	0,290	Valid
4	0,628	0,483	0,618	0,290	Valid
5	0,610	0,383	0,419	0,290	Valid
6	0,505	0,554	0,770	0,290	Valid
7	0,351	0,581	0,782	0,290	Valid
8	0,612	0,740	0,685	0,290	Valid
9	0,604	0,736	0,496	0,290	Valid
10	0,557	0,552	0,791	0,290	Valid
11	0,620	0,432	-	0,290	Valid
12	0,647	0,720	-	0,290	Valid
13	0,659	0,509	-	0,290	Valid
14	0,543	0,534	-	0,290	Valid
15	0,616	0,573	-	0,290	Valid
16	0,672	0,670	-	0,290	Valid
17	0,578	0,712	-	0,290	Valid
18	0,697	0,406	-	0,290	Valid
19	-	0,417	-	0,290	Valid

Gambar 3. Uji Validitas Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Pada gambar 3 seluruh instrumen mempunyai nilai r hitung $> 0,290$, maka diidentifikasi valid dan mampu mengukur variabel secara akurat sehingga layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Cronbach'Alpha	Item	Keterangan
0,878	10	Reliabel
0,885	10	Reliabel
0,824	10	Reliabel

Gambar 4. Uji Reliabilitas.

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Hasil pada gambar 4 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada ketiga variabel lebih dari 0,70, yaitu 0,878; 0,885; dan 0,824, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61422395
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.052
Test Statistic		.078
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.		

Gambar 5. Uji Normalitas.

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menjelaskan data berdistribusi normal karena nilai sig. $0,200 > 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

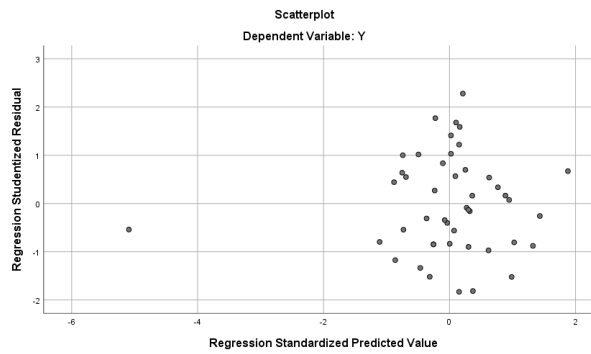
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.242	3.827		2.154	.037		
	X1	-.114	.049	-.242	-2.310	.026	.677	1.478
	X2	.530	.059	.938	8.944	.000	.677	1.478
	a. Dependent Variable: Y							

Gambar 6. Uji Multikolinieritas.

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Nilai tolerance 0,677 ($> 0,10$) dan VIF 1,478 (< 10) menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 7. Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan *scatterplot*, penyebaran titik-titik secara acak tanpa pola tertentu, dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.242	3.827		2.154	.037		
	X1	-.114	.049	-.242	-2.310	.026	.677	1.478
	X2	.530	.059	.938	8.944	.000	.677	1.478

a. Dependent Variable: Y

Gambar 8. Analisis Regresi Linier Berganda.

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Berikut persamaan regresinya:

$$Y = 8.242 - 0.114X_1 + 0.530X_2$$

Dieroleh bahwa nilai konstanta sebesar 8,242, koefisien regresi stress kerja -0,114 berarti berdampak negatif pada kinerja dan koefisien regresi lingkungan kerja 0,530 artinya, berdampak positif terhadap kinerja.

b. Uji T – Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.242	3.827		2.154	.037		
	X1	-.114	.049	-.242	-2.310	.026	.677	1.478
	X2	.530	.059	.938	8.944	.000	.677	1.478

a. Dependent Variable: Y

Gambar 9. Uji T – Parsial.

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Stres kerja (t -2,310; sig. 0,026 < 0,05) berarti berdampak negatif sig. pada performa pegawai dan Lingkungan kerja (t 8,944; sig. 0,000 < 0,05) artinya berdampak positif dan sig. pada performa pegawai.

c. Uji F – Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653.702	2	326.851	45.700	.000 ^b
	Residual	307.538	43	7.152		
	Total	961.239	45			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 10. Uji F – Simultan.

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

F hitung 45,700, sig. 0,000 < 000,05 menunjukkan stres kerja serta lingkungan kerja secara bersamaann berdampak sig. pada performa pegawai.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.680	.665	2.674	1.988

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Gambar 11. Koefisien Determinasi.

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Nilai R 0,825 menunjukkan bahwa 68% variasi performa pegawai dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 32% dipengaruhi variabel lain diluar model.

Pembahasan***Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil penelitian menjelaskan stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada performa pegawai. Hal ini mengindikasikan peningkatan tekanan kerja akan menurunkan kemampuan dalam mencapai kinerja optimal. Kajian diperkuat teori Armstrong, (2020) yang menyatakan stres kerja tanpe pengelolaan akan mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja. Selain itu, Santanu & Madhani, (2022) juga menegaskan bahwa stres kerja dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan kelelahan psikologis.

Dibandingkan penelitian sebelumnya, hasil ini konsisten dengan Anjani, (2022) dan Lestari & Hadi, (2021) yang juga menemukan pengaruh negatif stress kerja pada performa. Hasil ini memperkuat teori stres kerja bahwa tekanan kerja berlebih berperan sebagai faktor penghambat produktivitas. Organisasi perlu mengelola tugas, memfasilitasi psikologis, dan membuat sistem yang lebih adaptif untuk menekan tingkat stress.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin besar performa yang dihasilkan. Secara teoritis, Herzberg dalam Two Factor Theory menjelaskan lingkungan kerja

merupakan faktor higiene yang mencegah ketidakpuasan kerja. Armstrong, (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan yang baik menciptakan rasa aman.

Kajian sesuai dengan Ningsih, (2022) dan Sedarmayanti, (2017) yang mengungkapkan suana kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Diperkuat oleh teori motivasi kerja bahwa faktor lingkungan berperan dalam menciptakan performa kerja. Organisasi harus meningkatkan fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, serta hubungan kerja yang harmonis untuk mendukung produktivitas.

Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Secara bersamaan, tekanan kerja serta suasana kerja berdampak signifikan atas performa pegawai, mengindikasikan performa bukan saja dipengaruhi satu unsur, namun kombinasi unsur stress serta suasana kerja. Nilai R² sebesar 68% menunjukkan kontribusi yang cukup besar dari kedua variabel tersebut dalam menjelaskan performa pegawai.

Sesuai dengan temuan Astuti, (2023), mengindikasikan kombinasi stress kerja serta suasana kerja berdampak signifikan pada performa pegawai sektor kesehatan. Kajian ini memperkuat pendekatan integratif dalam manajemen SDM, kinerja dipengaruhi oleh unsur internal serta eksternal secara bersamaan. Organisasi perlu melakukan pendekatan holistik, yaitu bukan saja menyoroti pada pengurangan stress, namun peningkatan kualitas lingkungan kerja secara simultan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai di Klinik Abdul Karim Medika Center Bekasi, dapat disimpulkan: (a) Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (b) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (c) Stress Kerja dan Lingkungan kerja secara bersamaan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 68%. Kontribusi utama penelitian ini adalah memperkuat bukti empiris kinerja karyawan di sektor pelayanan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tekanan kerja dan kualitas lingkungan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah: (a) Pihak manajemen Klinik Abdul Karim Medika Center perlu mengurangi tingkat stress kerja karyawan dengan cara mengatur beban kerja secara lebih proporsional, meningkatkan sistem *shift* kerja yang lebih seimbang, serta memberikan waktu istirahat yang cukup. (b) Perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti memperbaiki sirkulasi udara, pengaturan

suhu ruangan, pencahayaan, serta tata ruang agar lebih nyaman bagi karyawan. (c) Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi kerja karyawan, baik dari aspek psikologis maupun lingkungan fisik, guna menjaga stabilitas kinerja.

Implikasi

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat bahwa performa pegawai karena faktor psikologis dan kondisi lingkungan fisik, dimana stres kerja menurunkan kinerja sementara lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja. Secara praktis, organisasi perlu mengelola beban kerja untuk menekan stres serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui kelengkapan yang optimal, kondisi yang tenang, dan keterikatan yang harmonis agar performa pegawai dapat meningkat optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Anjani, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*. <https://doi.org/10.14710/jmki.v11i2.14463>
- Armstrong, M. (2020). *A Handbook Of Human Resource Management Practice (15th Ed.)*. London, Uk: Kogan Page.
- Astuti, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 8(1), 70–79.
- Fitriani, S. (2023). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia*, 7(2), 90–100.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Lestari, D., & Hadi, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Modern*, 9(2), 60–68.
- Mahayani, K. A. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Jurnal Emas*, 3(10), 18–27.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 7(1), 70–78.
- Pasaribu, Budiman, S., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto, S. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3). <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30176>.
- Prasetya, Y., & Maulidiyah, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Karya Putra Sangkuriang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 45–56.
- Pratama, A. (2022). Hubungan Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(3), 45–55.
- Putra, I. (2023). Peran Motivasi Dalam Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Modern*, 8(2), 85–92.
- Rahmawati, E. (2023). Job Stress And Work Environment As Predictors Of Employee Performance In Health Services. *Jurnal Manajemen Dan Kinerja Sdm*, 8(1), 88–96.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior (18th Ed.)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th Ed.)*. Hoboken, Nj: Pearson Education. Pearson Education.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express)*. 11(4).
- Sari, R. (2022). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Sektor Pelayanan Publik*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja Dan Produktivitas Pegawai*. Mandar Maju.
- Sinambela*. (2016).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.