

---

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. 24 JAM ONLINE)****Francesco Satria Yudhistira Huring<sup>1</sup>, Anita Silvianita, SE., MSM.<sup>2</sup>**<sup>1</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom<sup>1</sup>francescosatriay@gmail.com<sup>2</sup>Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom<sup>2</sup>anitasilvianita<sup>2</sup>@telkomuniversity.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di PT. 24 Jam Online. PT. 24 Jam Online adalah perusahaan terkemuka yang menyediakan pelayanan pembayaran permainan virtual Online di Indonesia baik permainan yang menggunakan perangkat komputer maupun perangkat telepon seluler. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. 24 Jam Online). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian berupa studi deskriptif dan kausal.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *nonprobability sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 46 karyawan di PT. 24 Jam Online. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berada dalam kategori tinggi, lingkungan kerja berada di kategori tinggi, dan kinerja berada di kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. 24 Jam Online. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 86,4% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam Online. Sedangkan sisanya sebesar 30,8% merupakan kontribusi variabel lain selain Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

**Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PT. 24 Jam Online****Abstract**

*This research was conducted at PT. 24 Jam Online which they are the popular company that give a paymet service for virtual game online include computer game or mobile game in Indonesia This research was conducted to determine the influence of stress work and work environment on employee performance (study on PT. 24 Jam Online employee). The method used is the quantitative methods with this type of research is a study of the causal and descriptive.*

*The sampling that used in this research is probability sampling with the type nonprobability sampling. The number of respondents are 46 employees in PT. 24 Jam Online. Data analysis technique that being used is multiple linear regression analysis. In this research shows that work stress on high category, environment work on high category and the employee performance on high category.*

*Based on the coefficient of determination is obtained that the influence stress work variables ( $X_1$ ) and environment work ( $X_2$ ) on the employee performance ( $Y$ ) is 86,4%. And the remaining is 30,8 % of rest is affected by other factors that were not examined in this research.*

**Keywords: Work Stress, Environment Work, Employee Performance, PT. 24 Jam Online**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi/perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berakibat kurang efektifnya kinerja dari organisasi/perusahaan tersebut. Perusahaan akan lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia mereka agar bisa bekerja sesuai tuntutan yang diberikan seperti target kerja maupun inovasi kerja. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. (Sunyoto:2015,4)<sup>[1]</sup>

Untuk melihat bagaimana keberhasilan karyawan saat bekerja adalah dilihat dari kinerjanya. Kinerja menurut Poerba & Wahyuningtyas (2015)<sup>[2]</sup> adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan. Setiap organisasi perusahaan pasti menginginkan karyawan yang bisa bekerja optimal sesuai yang diinginkan standar dari perusahaan. Dengan bekerja sesuai standar optimal bahkan melebihi standar perusahaan, nilai jual suatu perusahaan akan meningkat pula.

Penelitian ini mengambil objek pada karyawan PT. 24 Jam *Online*. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan bergerak di sektor industri dan ekonomi kreatif dengan penyedia jasa layanan pengisian saldo untuk memenuhi keinginan para pecinta *game*. PT. 24 Jam *Online* memiliki kinerja perusahaan yang cukup baik dikalangan para *gamers* sehingga pada tahun 2016 menyabet penghargaan ReBi sebagai penyedia jasa pelayanan pembayaran terbaik.

Tetapi pada saat memasuki bulan September, pencapaian kinerja dari beberapa karyawan PT. 24 Jam *Online* mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara oleh lima karyawan dan HRD PT. 24 Jam *Online* pada 28-29 September 2017, ditemukan adanya penurunan dari realisasi terhadap target pada bulan September. Berikut adalah tabel hasil

wawancara peneliti dengan 5 karyawan dan HRD PT. 24 Jam *Online* :

**Tabel 1**

Tabel hasil wawancara dengan 5 karyawan dan HRD PT. 24 Jam *Online*

No.	Divisi	Hasil Wawancara	
		Target	Realisasi
1.	<i>Art &amp; Visual Division</i>	10 poster ditampilkan di media sosial dalam sehari	8 Poster yang sanggup diselesaikan dalam sehari
2.	<i>Content manager divisi Game &amp; Forum Division</i>	24 artikel dalam satu minggu	15 artikel yang dapat diselesaikan karena susah mencari berita yang akurat dan terbaru
3.	<i>Technical Division</i>	<i>Maintenance server</i> yang haru selalu cepat dan tanggap	Saat melakukan <i>maintenance server</i> , tidak ada rekan yang memberikan bantuan sesuai yang dibutuhkan sehingga memperlambat proses kerja.
4.	<i>Marketing</i>	Targer 12 event beserta partner dengan pendapatan mencapai 500 juta perbulannya.	Target yang dicapai hanya 8-10 saja. Dengan rincian pendapatan yang kurang dari 500 juta. Target ini dianggap terlalu berat karena susah mencari penyelenggara <i>event game</i> dalam sebulan.

5.	<i>Account Manager</i>	Mengemas promosi secara kreatif dan menarik	Beratnya mengemas kegiatan promosi secara berbeda, kreatif dan menarik
----	------------------------	---	--

Sumber : Olahan Data Peneliti (2017)

Menurut Tomar Simatupang (2008)<sup>[3]</sup>, dimana bekerja di ekonomi kreatif memberikan gambaran kepada konsumen tentang situasi bisnis yang persaingannya paling kejam. Kelas kreatif di dalam industri ini tidak pernah berpuas diri dan selalu mencari jalan untuk berinovasi kalau ingin terus bertumbuh. Kunci suksesnya antara lain kepiawaian dalam membaca peluang, kecepatan menghadirkan produk dalam merebut peluang, kecermatan dalam memperhitungkan tingkat risiko berikut dengan rencana cadangan, kemampuan berkolaborasi dengan pihak lain, dan siasat yang jitu dalam menghadapi persaingan. Tidak heran bahwa industri kreatif mempunyai ciri-ciri antara lain siklus hidup produknya yang semakin pendek dan tidak dapat diprediksi dengan akurat, variasi produk yang semakin banyak, bersifat musiman atau menurut peristiwa tertentu, produk yang mudah dibajak atau ditiru, dan tingkat persaingan yang ketat.

Dengan kecenderungan bekerja di sektor industri kreatif dengan ciri yang saling berebut peluang dan inovasi, dan persaingan yang tinggi, hal ini dapat menjadi kendala karyawan. Tuntutan untuk bekerja lebih keras agar dapat bersaing dengan kompetitor, menyelesaikan target-target, berinovasi secara lebih jauh dapat menjadi kendala yang dapat berakibat turunya kinerja karyawan yang berimbas pada turunya kinerja perusahaan.

Menurut Poltak (2016)<sup>[4]</sup>, kinerja karyawan yang menurun berpengaruh terhadap produktivitas karyawan akan mengganggu kinerja perusahaan. Yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Lestari (2014)<sup>[5]</sup> sebagaimana dikutip dalam Mangkunegara (2011:67) adalah kemampuan dan motivasi. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dan sering kali luput oleh perusahaan agar sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik

adalah pengelolaan stres kerja pada karyawan. Menurut Poltak (2016:472), stres merupakan kondisi ketegangan seseorang yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres bisa menyebabkan suatu dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis dalam diri seorang karyawan.

Menurut hasil wawancara dari lima karyawan PT. 24 Jam *Online*, empat dari lima responden mengatakan bahwa tuntutan untuk menyelesaikan target adalah salah satu aspek yang membuat mereka merasa cemas. Beban kerja yang banyak membuat karyawan menjadi stres sehingga menjadi tidak fokus. Empat dari lima karyawan menyatakan bahwa mereka sering merokok berlebih untuk menghilangkan kecemasan yang menghampiri mereka ketika mereka harus menyelesaikan beban pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya gejala-gejala stres dalam reaksi tingkah laku yaitu mengkonsumsi rokok yang berlebihan (Hamali, 2016:246).<sup>[6]</sup>

Selain itu, lima responden mengatakan bahwa kondisi keuangan keluarga mengganggu pikiran mereka saat mereka bekerja. Dengan gaji yang hanya sesuai UMR (Upah Minimum Regional) ditambah intesif yang menurut mereka kecil, para karyawan merasa kebutuhan mereka belum tercukupi sepenuhnya. Hal ini membuat mereka merasa cemas dan waswas sehingga tidak fokus untuk memenuhi tanggung jawabnya. Perilaku cemas dan waswas ini juga menunjukkan adanya gejala-gejala stres kerja yang dialami karyawan sebagaimana menurut Robbins dan Judge (2015:276)<sup>[7]</sup> yaitu adanya rasa cemas yang berlebihan yang mengganggu psikologis karyawan.

Menurut Sunyoto (2012: 44-47), faktor lain juga yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan di suatu perusahaan salah satunya adalah lingkungan kerja. Pratiwi (2015)<sup>[8]</sup> menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Wahyudi (2013)<sup>[9]</sup>, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan bisa melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan juga nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif seperti ruang kerja yang kotor, terlalu berisik, bahkan tempat kerja yang tidak mempunyai aliran sirkulasi udara yang baik, bisa menyebabkan karyawan akan merasa jenuh, cepat merasa capek, susah untuk fokus dengan pekerjaan bahkan sampai sakit. Hal-hal seperti ini dapat memicu ketidaknyamanan karyawan yang berakibat penurunan produktivitas dan kinerja seorang karyawan.

Untuk lingkungan kerja, berdasarkan hasil wawancara, lima responden merasa lingkungan kerjanya kondusif dan bisa diajak bekerja sama. Mereka berpendapat bahwa manajemen kantor memberikan fleksibilitas seperti tidak adanya penggunaan seragam untuk bekerja. Lingkungan kerja fisik sangat menunjang seperti ruangan kerja yang sejuk, kursi yang empuk, dan kebersihan ruangan kerja yang dijaga baik. Tetapi untuk fasilitas internet yang memadai dan pengadaan laptop yang memenuhi standar untuk mendukung pekerjaan belum sepenuhnya terpenuhi sehingga menjadi kendala saat dibutuhkan kecepatan koneksi saat bekerja. Lingkungan kerja fisik yang cukup mengganggu adalah kondisi jalanan dan kemacetan di Jakarta yang begitu parah yang terkadang membuat karyawan merasa lelah sebelum sampai di kantor.

Lingkungan kerja non-fisik yaitu hubungan dengan sesama rekan kerja menurut hasil wawancara dari 5 responden menganggap hubungan sesama rekan sangat baik, karena rekan kerja mendukung ketika terjadi kesulitan. Hubungan dengan atasan menurut 5 responden sangat baik dikarenakan atasan sangat mengayomi dan ramah terhadap bawahan.

Terdapat beberapa fenomena yang sering terjadi pada karyawan saat sedang bekerja. Hal tersebut diperoleh peneliti berdasarkan wawancara dengan staf HRD PT. 24 Jam Online. Dan sesuai dengan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. 24 Jam Online adalah :

- a. Target kerja yang banyak tidak bisa terpenuhi secara keseluruhan walau hanya tinggal sedikit.
- b. Lingkungan kerja fisik, penggunaan penyejuk ruangan guna memberikan kenyamanan. Tetapi pengadaan jaringan internet yang berkualitas dan cepat kurang terpenuhi sehingga terkadang menjadi penghambat saat bekerja. Juga lingkungan kerja non-fisik yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman.
- c. Kurangnya tenaga *programmer* yang handal saat melakukan *maintenance* menghambat kinerja keseluruhan kantor saat terjadi masalah

Citra PT. 24 Jam Online sebagai penyedia layanan pembayaran saldo para *gamers* tercipta dari kemudahan dan kecepatan saat bertransaksi. Jika ada kesalahan sedikit, pengaruh untuk rusaknya citra perusahaan di kalangan para *gamers* akan tersebar begitu cepat. Menurut Saktiani (2015)<sup>[10]</sup>, citra tidak dapat diciptakan layaknya sebuah barang atau jasa, namun melalui proses dalam mempertahankan dan meningkatkan pelayanan kepada pengguna jasa. Terdapat beberapa kajian empiris mengenai citra atau image terhadap kepuasan serta loyalitas pelanggan. Kajian empiris yang dilakukan oleh Bloomer, et al., (1998); Andreassen and Lindstedt (1997); bahwa citra atau *image* mempengaruhi kepuasan konsumen. Jika citra yang sudah diciptakan baik menjadi menurun, hal ini akan berimbas kepada kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka dalam penelitian tugas akhir ini, peneliti merasa tertarik dan akan mencoba meneliti hubungan antara tingkat stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. 24 Jam Online”**

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Menurut Poltak (2016:472), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain, emosi

yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Selanjutnya, mengutip dari Kreitner dan Kinicki (2005), mendefinisikan stres sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

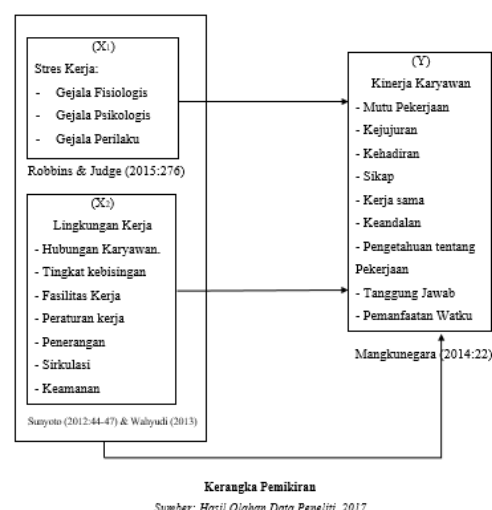
### Lingkungan Kerja

Menurut Pratiwi (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Menurut Hamzah (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### Kinerja

Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* (Wirawan, 2012: 5)<sup>[11]</sup>. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performan, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Hamali, 2016:98).

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausal. Menurut Sugiyono (2012:11)<sup>[12]</sup>, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kausal karena dari dua rumusan masalah menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel. Menurut Sugiyono (2012:37), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini memiliki variabel bebas (independen) yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

Penelitian ini juga memakai pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang dijumlahkan sebagai data yang kemudian dianalisis (Wahyudi, 2013). Adapun metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu Stres Kerja dan ( $X_2$ ) yaitu Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu Kinerja yang dilakukan pada 46 responden karyawan PT. 24 Jam Online.

Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,653-0,621 X_1 + 0,263 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta ( $a$ ) =3,653. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam Online tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 3,653.
- 2) Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = -0,621. Artinya, Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan PT. 24 Jam Online. Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_1$  bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Stres Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam Online. Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar -0,621 mengandung arti untuk setiap pertambahan Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam Online sebesar -0,621
- 3) Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,263. Artinya, Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_2$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam Online. Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,263 mengandung arti untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam Online sebesar 0,263.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas ) stres kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja ( $Y$ ).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.054	2	4.527	136.314	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.428	43	.033		
	Total	10.482	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Berdasarkan Tabel 1.2 diperoleh nilai F hitung sebesar 136,314. Karena nilai F hitung (136,314) > F tabel (3,214), maka  $H_{03}$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam Online.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.653	.578		6.322	.000	
	Stres Kerja (X1)	-.621	.092	-.705	-6.736	.000	-.919
	Lingkungan Kerja (X2)	.263	.108	.255	2.435	.019	.849

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa Variabel  $X_1$  memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (-6,736) < -t tabel (-2,017), maka  $H_{01}$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam Online.

Variabel  $X_2$  memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Karena nilai  $t$  hitung ( $2,435$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,017$ ), maka  $H_{02}$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam *Online*.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besarnya pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam *Online* dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,929)^2 \times 100\% \\ &= 86,4\% \end{aligned}$$

Artinya variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 86,4% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam *Online*. Sedangkan sisanya sebesar 30,8% merupakan kontribusi variabel lain selain Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis deskriptif, keseluruhan variabel ( $X_1$ ) atau stres kerja memiliki persentase sebesar 69,02% yang termasuk kategori tinggi, keseluruhan variabel ( $X_2$ ) atau lingkungan kerja memiliki persentase sebesar 74,20% yang termasuk kategori tinggi, dan keseluruhan variabel ( $Y$ ) atau Kinerja memiliki persentase sebesar 81,8% yang termasuk kategori sangat tinggi,

Berdasarkan analisis secara parsial, dapat diketahui Stres kerja berdasarkan uji  $t$  mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lingkungan kerja berdasarkan uji  $T$  mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan, dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 86,4% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. 24 Jam *Online*. Sedangkan sisanya sebesar 30,8% merupakan kontribusi variabel lain selain Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. 24 Jam *Online* berada pada kategori **Tinggi**. Hal ini dapat dinilai kurang baik karena dapat berimbas pada kinerja para karyawan di perusahaan.
2. Lingkungan kerja di PT. 24 Jam *Online* berada pada kategori Tinggi/Baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung dan berimbas pada kinerja karyawan saat bekerja.
3. Kinerja karyawan di PT 24 Jam *Online* berada pada kategori Sangat Tinggi/Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah dapat bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan.
4. Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. 24 Jam *Online*. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan tidak diolah dengan baik sehingga stres kerja dapat mempunyai dampak yang tidak baik terhadap kinerja para karyawan.
5. Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. 24 Jam *Online*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin yang berpengaruh terhadap kerjanya.
6. Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. 24 Jam *Online*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya stres akan berimbas pada menurunnya kinerja, dan meningkatnya lingkungan kerja akan berimbas pada naiknya kinerja karyawan.

**6. REFERENSI**

- [1] Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- [2] Poerba, Y.N., Wahyuningtyas, R. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point*.
- [3] Simatupang, TM. 2007. *Perkembangan Industri Kreatif*.
- [4] Poltak, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- [5] Lestari, A. 2014. *Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara di Kantor Pusat PT. Bank Jabar Banten di Kota Bandung*
- [6] Hamali, AY. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta. CAPS
- [7] Robbins, PS. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- [8] Pratiwi, DM., Wahyuningtyas, R. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Divisi Crm)*.
- [9] Wahyudi, T. 2013. *Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung Tahun 2012)*.
- [10] Saktiani, GA. 2015. *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Word Of Mouth* 4. 2
- [11] Wirawan, Dr. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press
- [12] Sugiyono. Prof. Dr. 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta