

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek

Sandra Purwa Nugraha¹, Mutdi Ismuni², Widya Lelisa Army³

^{1,2,3}FEB, Universitas Pertiwi

e-mail: Sandranugraha13@gmail.com¹

Abstrak

Menurunnya kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain stres kerja dan lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi antara lain menurunnya kinerja pegawai, tingginya tingkat stres pegawai dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui stres kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek, 2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek, 4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pegadaian (Persero)) Cabang Cikampek, 5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek, 6. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif yang dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek dengan populasi 86 pegawai dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil pengujian persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 7,822 + (-0,187) X_1 + 0,905 X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linier antara Penilaian Kerja dengan Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan. . Persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 7,822 + (-0,187) X_1 + 0,905 X_2$ menunjukkan bahwa jika stres kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan skor stres kerja sebesar satu satuan (X_1) akan diikuti dengan penurunan skor Kinerja Pegawai sebesar -0,187 dengan konstanta sebesar 7,822. Dan setiap peningkatan skor Lingkungan Kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan skor kinerja pegawai sebesar 0,905 dengan konstanta sebesar 7,822

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The decline in the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek can be caused by several factors. Factors that affect performance include work stress and work environment. Phenomena that occur include decreased employee performance, high employee stress levels and unsupportive work environment conditions. The objectives of this study are 1. To find out the work stress at PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek, 2. To find out the work environment at PT Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek, 4. To find out whether or not there is an influence of work stress and the work environment on employee performance at Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek, 5. To find out whether or not there is an influence of the work environment on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek, 6. To find out whether or not there is an influence of work stress and the work environment on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek. This research using quantitative methods with associative techniques was conducted at PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek with a population of 86 employees with data collection techniques using a questionnaire. Based on the results of the research conducted, the results

of testing the multiple linear regression equation $\hat{Y} = 7.822 + (-0.187) X_1 + 0.905 X_2$ can be used to explain the form of a linear relationship between Job Appraisal and Achievement Motivation and Employee Performance. The multiple linear regression equation $\hat{Y} = 7.822 + (-0.187) X_1 + 0.905 X_2$ indicates that if work stress and work environment and employee performance are measured by the instruments used in this study, then every increase of one unit of work stress score (X_1) will be followed by decreased Employee Performance score of -0.187 with a constant of 7.822. And for every one-unit increase in the Work Environment score (X_2) it will be followed by an increase in the employee performance score of 0.905 with a constant of 7.822.

Keywords : Work Stress, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi/badan usaha. Di era revolusi industri 4.0 tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar badan usaha. Setiap badan usaha harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan dengan pengelolaan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang dimiliki oleh badan usaha seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. (Mukrimaa et al., 2016)

Dengan kondisi seperti ini telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi/badan usaha yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat. Berpijak dari kondisi tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran untuk melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan menjadi konsentrasi yang harus diperhatikan secara serius, sehingga sumber daya manusia dalam suatu badan usaha atau perusahaan dapat berjalan selaras. (Robert & Brown, 2004). Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". (Ryan et al., 2020)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan, tergantung bagaimana karyawan akan memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi di dalam lingkungan kerjanya baik kondisi fisik maupun kondisi perusahaan dan hubungan interpersonal di dalamnya (Eri Susan 1, 2019).

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan

kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Tidak hanya faktor sumber daya manusia di dalamnya tetapi juga sumber daya alam lainnya seperti bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, terlebih bila melihat kondisi lingkungan bisnis sekarang persaingan sangat ketat maka perusahaan harus memutar otak guna tetap mempertahankan SDM dalam kinerja yang baik agar perusahaan tetap bertahan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk melayani masyarakat dengan baik dan memperhatikan kinerja karyawan agar kegiatan perusahaan berjalan secara optimal, Karena pada dasarnya bila perusahaan memahami pentingnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai, dalam hal ini kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam kelangsungan bisnis perusahaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kuantitas dan kualitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”.(Kerja et al., 2020)

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek merupakan usaha pembiayaan dengan jaminan barang bergerak. Perusahaan ini mempunyai jumlah karyawan sebanyak 40 karyawan. PT. Pegadaian (Persero) adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat serta merupakan anak perusahaan Bank Rakyat Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis, yakni pembiayaan, emas, dan aneka jasa.

PT. Pegadaian (Persero) memiliki peranan yang cukup penting demi menunjang terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Sifat pelayanannya dengan melalui prosedur yang sederhana dan cepat, tentunya menjadikan PT. Pegadaian (Persero) sebagai alternatif pembiayaan bagi masyarakat karena relatif lebih mudah dalam pemenuhan persyaratannya. Kinerja pelayanan pada PT. Pegadaian tersebut masih terdapat cara kerja karyawan yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berikut ini adalah tabel data outstanding dan hasil kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek tahun 2020-2021

Tabel 1. Data Outstanding dan Hasil Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero)Cabang Cikampek Tahun 2020-2021

| Bulan | Target Outstanding 2020 Rp. 39.915.236.534 | | Target Outstanding 2021 Rp. 38.502.333.068 | |
|-----------|---|-----------------|---|-----------------|
| | Realisasi Outstanding 2020 | Presentase 2020 | Realisasi Outstanding 2021 | Presentase 2021 |
| Januari | 37.839.809.682 | 94,80 | 32.452.083.134 | 84,29 |
| Februari | 38.009.392.871 | 95,22 | 32.630.064.949 | 84,75 |
| Maret | 38.345.601.589 | 96,07 | 32.649.039.737 | 84,80 |
| April | 38.385.309.459 | 96,17 | 32.658.054.511 | 84,82 |
| Mei | 38.109.976.399 | 95,48 | 32.746.266.103 | 85,05 |
| Juni | 37.768.320.428 | 94,62 | 32.760.809.218 | 85,09 |
| Juli | 37.472.932.274 | 93,90 | 32.953.402.562 | 85,59 |
| Agustus | 37.154.842.219 | 93,08 | 33.068.038.540 | 85,88 |
| September | 36.836.296.494 | 92,29 | 32.841.143.586 | 85,30 |
| Oktober | 36.442.586.858 | 91,30 | 32.814.131.235 | 85,23 |
| November | 36.109.464.471 | 90,46 | 31.973.269.159 | 83,04 |
| Desember | 35.985.332.695 | 90,15 | 31.526.310.144 | 81,89 |

Sumber : PT Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek, 2020-2021

Dari tabel 1. data tersebut menunjukkan perkembangan kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek dari tahun 2020-2021. Tabel di atas pencapaian target OSL pada tahun 2020 mengalami kenaikan mulai dari bulan Januari-Mei dan mulai

mengalami penurunan pada bulan Juni-Desember, sedangkan untuk pencapaiantarget OSL pada tahun 2021 mengalami kenaikan mulai dari bulan Januari-Agustus dan mulai mengalami penurunan pada bulan September-Desember. Perkembangan tersebut jika dibandingkan pada posisi pencapaian OSL pada tahun 2020 & 2021 terhadap realisasi OSL berada diposisi 90,15% dan 81,89%.

Dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan presentase dari tahun 2020-2021.OSL pada tahun 2020 & 2021 tidak mencapai target yang telah ditetapkan pada akhirtahun (Bulan Desember) yang dimana merupakan tolak ukur perkembangan dari kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek. Kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek sangat diharapkan dapat terus mengalami peningkatan karena sangat diperlukan bagi perusahaan sebagai perusahaan yangbergerak dalam usaha gadai berbasis pelayanan terhadap nasabah yang utama.

Keberadaan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek saat ini sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha gadai. Prinsip perusahaan untuk menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan atas prinsip pengelolaan perusahaan serta bertujuan untuk membantu masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah, usaha mikro, usaha kecil, dan usahamenengah. Perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah masalah sumber daya manusia yang harus diperhatikan

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Lingkungan kerja yang baik juga diharapkan dapat memacu kinerja kerja karyawan yang tinggi begitu juga sebaliknya. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berkeinginan agar karyawannya dapat memiliki kinerja yang tinggi, oleh karena itu maka dalam hal ini pihak pimpinan harus memahami atau mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, dan untuk memberikan arahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini maka penulis tertarik untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek. Sebab, dari hasil survei sementara, penulis menemukan beberapa identifikasi permasalahan di perusahaan tersebut:

1. Kinerja karyawan menurun
2. Tingkat stres kerja karyawan yang tinggi
3. Keadaan lingkungan kerja kurang mendukung

Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek".

METODE

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tabel 2. Desain Penelitian

| No | Research Design Parts | Approaches |
|----|-----------------------|------------|
| 1 | Filosofi riset | Positivism |
| 2 | Paradigma riset | Deduktif |

| | | | |
|---|----------------|---------------------|------------------------------|
| 3 | Strategi riset | | Survei atau kuesioner |
| 4 | Metode Riset | Pilihan | Metode kuantitatif |
| | | Waktu | Cross-sectional |
| | | Teknik dan prosedur | Pengumpulan data dan analisa |
| Sumber: Saunders et al. (Saunders et al., 2012) | | | |

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 7,822 + (-0,187) X_1 + 0,905 X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 7,822 + (-0,187) X_1 + 0,905 X_2$ menunjukkan bahwa apabila Stress Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Stress Kerja (X_1) akan diikuti oleh penurunan skor Kinerja Karyawan sebesar -0,017 dengan konstanta 7,822. Dan setiap kenaikan satu unit skor Lingkungan Kerja (X_2) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,905 dengan konstanta 7,822.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel stres kerja (X_1). Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing indikator kinerja karyawan menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel dan memiliki kehandalan untuk dilakukan penelitian kepada jumlah sampel sebanyak 86 responden. Berdasarkan temuan penelitian dapat dijelaskan jika variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari Uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan, artinya semakin tinggi stres kerja seorang karyawan maka semakin rendah kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. Stres kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, jam kerja, yang berlebihan.

Stres kerja perlu dicegah karena akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas dan kepuasan kerja menjadi lebih buruk karena adanya penurunan kreatifitas, dan gangguan kesehatan pada karyawan. Temuan penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya dan konsisten dengan hasil penelitian Adetayo et al. (2014) yang menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, lemah serta mudah marah. Hal ini sejalan dengan penelitian Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020) Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 5 No. 1 Januari 2020 berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti karyawan yang tingkat stres nya rendah akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat stres yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem lingkungan kerjanya semakin meningkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek memiliki sistem lingkungan kerja yang baik

yang mampu menjamin kinerja karyawan dan perusahaan akan memperoleh sikap dan perilaku positif dengan produktif, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi, mengetahui situasi atau lingkungan dalam perusahaan dimana semakin nyaman lingkungan kerjanya maka semakin meningkat kinerja karyawan karena terjadinya lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Uji F, nilai F-hitung adalah 111,683 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,45. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek, artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja dapat saling mendukung dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelelasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel stres kerja berada pada kategori tidak baik disebabkan masih ada kelemahan dalam perusahaan yang diantaranya banyaknya karyawan yang mempunyai jabatan rangkap diperusahaan, beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan, dan desakan kerja dari atasan diperusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja berada pada kategori tidak baik di sebabkan masih ada kelemahan di dalam perusahaan terkait dengan lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, suara bising, serta suhu didalam ruangan, lingkungan non fisik diantaranya hubungan antar atasan dan bawahan, komunikasi, sikap atasan terhadap bawahan serta keharmonisan antar karyawan masih ada responden yang menyatakan dangat tidak setuju dan tidak setuju.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan berada pada kategori tidak baik di sebabkan masih ada kelemahan dalam perusahaan yang diantaranya kemampuan tugas pokok, memaksimalkan hasil pencapaian hasil akhir, inisiatif, ketaatan dalam prosedur kerja serta penyelesain tugas tepat waktu.
4. Hasil penelitian secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung}(7,477) > t_{tabel}(1,988)$ pada $\alpha = 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek.
5. Hasil penelitian secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung}(15,031) > t_{tabel}(1,988)$ pada $\alpha = 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek.
6. Hasil penelitian secara simultan antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek berpengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung}(111,683) > F_{tabel}(1,45)$ pada $\alpha = 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Aswaja Pressindo*.
- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal*

- EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. 42–52.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Eni. (1967). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Fadil, G. L., Yusuf, Y., Santoso, S., Ilmu, J., & Negara, A. (n.d.). *Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan arsip kabupaten tangerang*.
- Fauzi, A., & Arifin, J. (2007). Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Elex Media Komputindo*.
- Hariandja, M. T. E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua. In PT. Grasindo*.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In PT Bumi Askara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In PT Bumi Aksara*.
- Ichsan, R. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi. *Ekonomedia*, 08(2), 17–22.
<http://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/17>
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA *Eri Susan 1*. (2019). 2, 952–962.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya*.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Buku kedua*.
- McKenna, E., & Beech, N. (1995). *The Essence of Human Resource Management. Prentice Hall International Ltd*.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. In Alfabeta*.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. In Ghalia Indonesia*.
- Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Ghalia Indonesia*.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Gramedia Pustaka Utama*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh. In rlangga*.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2004). *No. 1, 1–14*.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.

- Sarwoto. (2010). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. In *Ghalia Indonesia*.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *PT Refika Aditama*.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama. In *PT. Rineka Cipta*.
- Sihombing, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Balai Pustaka*.
- Simanjuntak, P. . (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *Lembaga Penerbit Univ. Indonesia*.
- Student, M. T., Kumar, R. R., Omments, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P.,Fellowship, W. (2021). *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Subekti, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar Sumber Daya Manusia. In *Prestasi Pustaka*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet).
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Torang, S. (2012). Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi. In *Alfabeta*.
- Simbolon, D. S. (2021). *Pengaruh stres, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali (Ed.); 1st ed.). 2021. www.bintangpustaka.com
- Yuli asih, G. (2018). *STRESS KERJA* (1st ed.).