

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Palembang

Andi Alif Akbar<sup>1</sup>, Muhammad Kurniawan<sup>2</sup>, Benny Usman<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [a.alifakbar173383@gmail.com](mailto:a.alifakbar173383@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [iwanusman220516@gmail.com](mailto:iwanusman220516@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [broperlengkapan@gmail.com](mailto:broperlengkapan@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel BATIQA Palembang. Masalah penelitian ini secara parsial dan simultan adalah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 73 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini didasarkan pada metode sampling jenuh dengan responden 73 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket atau kuisioner.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja.

### ABSTRACT

*This study was to examine the effect of work environment and work stress on employee performance at the BATIQA Hotel Palembang. The problem of this research partially and simultaneously is the influence of the work environment and work stress on employee performance. The population in this research is 73 employees. The sample in this study was based on the saturated sampling method with 73 employees as respondents. Data is collected by using a questionnaire or questionnaire.*

**Keywords :** Work Environment, Work Stress, and Employee.

### A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran sehingga mereka dapat secara efektif berkontribusi pada tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2016).

Kehadiran sumber daya yang berkualitas diharapkan dapat memberikan saran aktif kepada perusahaan, termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan standar manajemennya jika ingin bersaing dengan perusahaan lain.

Aditya (2015) menguraikan gagasan bahwa lingkungan kerja perusahaan atau organisasi adalah lingkungan yang menumbuhkan suasana dan situasi yang nyaman bagi karyawannya untuk secara efektif mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Terdapat bagian-bagian tertentu disekitaran hotel yang minimnya pencahayaan yang menurut saya itu sangat berpengaruh terhadap karyawan dan yang merasa tidak nyaman waktu berkerja pada saat malam hari dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi dan mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang terjaga dengan baik merupakan salah satu kunci terpenting untuk memastikan karyawan merasa nyaman sekaligus dapat berkonsentrasi.

Menurut Soewondo (2013) Stres kerja adalah fenomena yang terjadi ketika satu atau lebih faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berdampak pada keadaan fisiologis individu dan perilaku. Muncul karena perbedaan antara keterampilan

individu dan tuntutan pekerjaan. Di Hotel Batiqa, pengenaan tugas yang tidak terkait dengan keahlian karyawan atau persyaratan untuk bekerja di luar jam kerja biasa dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Kinerja berkaitan dengan kecenderungan satu orang kolektif individu untuk melakukan upaya atau menyelesaikan tugas dengan hasil yang diinginkan perusahaan. Korelasi antara lingkungan kerja dan ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki potensi untuk mempengaruhi output karyawan. Dalam kasus ini di mana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan berkurang dan disisi lain ketika stres kerja menjadi berlebihan itu juga dapat mengganggu kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja dan stres kerja ditoleransi untuk yang terbaik dari kemampuan seseorang kinerja karyawan dapat mencapai potensi maksimum bukannya berkurang.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **➤ Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja terdiri dari keseluruhan alat dan bahan dalam tempat kerja di mana seseorang menjalankan tugas profesional mereka. Ini mencakup proses dan pengaturan kerja individu dan kolektif.

Menurut Rokhman dalam Priantoro (2015) Fenomena ini tampaknya terkait dengan penegakan kriteria berbasis kinerja dan tugas pekerjaan. Selain itu, komitmen internal secara substansif dipengaruhi oleh kompetensi manajer dan lingkungan organisasi dalam menumbuhkan sikap dan tindakan profesional dalam melayani mandat perusahaan.

Menurut Fahmi (2013) Lingkungan adalah Sampai saat ini, faktor-faktor eksternal yang pernah dianggap berpengaruh pada lingkungan dianggap sebagai segala sesuatu di luar organisasi.

Menurut Oktariansyah (2020) Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan kesehariannya, baik fisik maupun non fisik yang ada disekitar para pekerja akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan perspektif otoritas yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaturan tempat kerja merupakan faktor penting. Sejauh mana lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi output personel dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan tidak dapat disangkal. Memang, bahkan tanpa korelasi langsung, lingkungan tempat kerja dapat berdampak pada kemandirian tenaga kerja.

### **Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Aditya (2015) diketahui bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Keadaan yang meliputi lingkungan kerja mencakup semua dimensi material yang dapat memberikan pengaruh langsung atau tidak langsung pada pekerja. Menurut Husnan dalam Aditya (2015) Untuk menjamin pengaturan operasional yang menguntungkan, sangat penting untuk mengalokasikan perhatian terhadap mendukung lingkungan fisik yang berpotensi menambah suasana. Efektivitas dalam hal ini adalah petahana pengelolaan bangunan, ruang kerja, dan kebersihan.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Pengaturan kerja yang tidak nyata atau lingkungan non fisik mencakup semua aspek mengenai asosiasi kerja, termasuk interaksi dengan kolega, pengawas,

dan bawahan. Membuat lingkungan non-fisik terbukti lebih menantang daripada menciptakan ruang kerja fisik. Kesulitan ini berasal dari sifat manusia yang beragam dan laju perubahan yang mereka alami, sehingga membuat perhitungan yang akurat dari desain atau konstruksi lingkungan tidak praktis. Lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap hasil kerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dalam lingkungan kerja karyawan sendiri, terutama dalam hubungan yang mereka jalin dengan rekan kerja, supervisor, dan bawahan.

Ada lima dimensi lingkungan tenaga kerja yang tidak nyata yang dapat berdampak pada perilaku karyawan. Aspek-aspek ini meliputi:

1. Arsitektur tugas atau struktur pekerjaan, dengan kata lain, sejauh mana tugas yang ditugaskan kepada individu mencerminkan struktur suara dan sistematisasi tugas.
2. Tugas pekerjaan sejauh mana karyawan merasa memahami tugasnya dan bertanggung jawab atas tindakannya.
3. Perhatian dan dukungan dari pengawas dapat didefinisikan sebagai tingkat di mana karyawan memandang manajer mereka untuk mencontohkan kualitas kepemimpinan, menunjukkan kepercayaan, menunjukkan perhatian, dan mengekspresikan apresiasi terhadap mereka.
4. Tingkat kolaborasi antar karyawan dalam kelompok kerja yang sudah mapan merupakan indikasi kerjasama antar kelompok.
5. Komunikasi yang lancar bergantung pada sejauh mana karyawan mengalami rasa kemudahan dan keterbukaan dalam interaksi mereka dengan teman sebaya dan yang lebih tinggi.

### **Indikator–Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa indikator–indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/Pencahayaan  
Standar pencahayaan ruangan berdasarkan OSHA / 25 Lux
2. Temperatur  
Suhu ruangan antar 18-28 Derajat Celcius
3. Sirkulasi Udara  
Semakin baik sirkulasi udara, semakin banyak oksigen didalamnya.
4. Kebisingan  
Bunyi yang tidak diinginkan dan dapat mengganggu kesehatan/kenyamanan manusia yang berada dilingkungan
5. Tata Warna  
Warna ruangan berwarna kuning dapat merangsang saraf agar lebih fokus
6. Dekorasi  
Menambahkan tanaman hias di lingkungan kerja agar lebih rileks dan santai saat berkerja
7. Musik  
Musik yang santai dapat memperlancar pekerjaan dengan tenang dan benar
8. Keamanan  
Keamanan yang nyaman untuk berada dilingkungan kantor mendapatkan hati yang leluasa



### ➤ **Stres Kerja**

Sunyoto (2018) mengemukakan stres berarti juga kecemasan yang disertai rasa takut yang tidak beralasan, karena beratnya tekanan mental yang dihadapi seseorang. Oleh karena itu, usaha yang terbaik ialah berusaha menghilangkan dan mengurangi tekanan mental dengan cara beristirahat, yang akan menyadarkan kembali bagi seseorang untuk melihat tanggung jawab dan tugas secara wajar.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010) Konsep stres, sebagaimana dikemukakan dalam bidang tertentu, dicirikan sebagai persyaratan eksternal yang bermanifestasi sebagai objek yang ada dalam lingkungan stimulus yang secara objektif merugikan. Selain itu, stres dapat dipahami sebagai serangkaian tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari sumber eksternal. Berdasarkan definisi yang diberikan oleh para sarjana terhormat ini, penulis akhirnya menyimpulkan bahwa stres merupakan keadaan ketegangan fisik atau non-fisik, yang disebabkan oleh tuntutan internal atau eksternal, yang berpotensi menghambat dan mengurangi kapasitas seseorang untuk fungsi tempat kerja yang efektif, kinerja, dan produktivitas manusia secara keseluruhan.

Kesimpulan yang saya dapatkan dari para ahli di atas ialah suasana hati tidak tenang meliputi kecemasan, kebingungan, kegelisahan, rasa bersalah dan ketakutan akan ketidakpuasan. Stres tidak hanya mengganggu emosi, tetapi juga menyebabkan seseorang tidak mampu berpikir secara rasional dan objektif.

### **Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Riva'i dan Mulyadi (2010) Ada dua faktor berbeda yang berkontribusi terhadap terjadinya stres terkait pekerjaan yaitu :

- a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yang mungkin termasuk kondisi fisik, manajemen kantor dan hubungan sosial di tempat kerja.
- b. faktor pribadi seperti tipe kepribadian, peristiwa dan pengalaman masa lalu, dan status sosial ekonomi keluarga individu selama pengasuhan.

### **Jenis–Jenis Stres Kerja**

Menurut Quick dalam Riva'i dan Mulyadi (2010) mengartikan jenis-jenis stres ada dua yaitu :

- a. Eustress, yang merupakan hasil dari reaksi terhadap stres, menunjukkan karakter yang bermanfaat, optimis, dan manjur.
- b. *Distress*, yaitu dapat dikaitkan dengan respons yang tidak sehat, negatif, dan permusuhan terhadap stres.

### **Indikator Stres Kerja**

Sunyoto (2018) menyebutkan dan menjelaskan bahwa indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Penyebab Fisik

Kebisingan konstan dapat menjadi inti stres bagi banyak individu. Dapat di perhatikan bagaimana bahwasannya bertindak terlalu santai melakukan hal berulang-ulang.

#### 2. Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan ketegangan bagi individu. Hal ini dapat terjadi karena kapasitas yang dibutuhkan terlalu besar, tempo kerja yang berbeda, beban kerja yang terlalu tinggi, dan lain-lain.

### 3. Sifat Pekerjaan

Menghadapi situasi kerja yang baru dan asing, seseorang merasa sangat stres, yang dapat menyebabkan stres. Ancaman Pribadi Beberapa orang merasa terancam dengan pengawasan ketat dari atasan mereka. Karena dalam kehidupan profesional, tekanan dan tanggung jawab sebenarnya lebih besar daripada di sekolah.

### 4. Kebebasan

Tindakan memberikan otonomi kepada karyawan mungkin tidak selalu menghasilkan hasil yang diinginkan, yang disebabkan oleh individu terpilih yang telah diberkahi dengan kebijaksanaan.

### 5. Kesulitan

Kehadiran tantangan dalam lingkungan domestik, seperti perselisihan dalam hubungan suami-istri, ketidakstabilan fiskal, atau pembubaran pernikahan, memiliki potensi untuk memberikan pengaruh pada tingkat pencapaian seseorang.

## ➤ Kinerja

Menurut Fahmi (2013) mengemukakan bahwa Kegiatan yang disampaikan memberikan analisis komprehensif tentang sejauh mana upaya yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan, visi, dan tujuan lembaga yang diintegrasikan ke dalam pengembangan cetak biru strategis lembaga.

Menurut Nasuca dalam Fahmi (2013) Efektivitas mengacu pada efektivitas seluruh organisasi dalam memenuhi kebutuhan yang diungkapkan oleh setiap kelompok secara sistematis dan terus meningkatkan kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut secara efektif. Dari definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja berkaitan dengan kemanjuran dan hasil kerja, yang mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif, yang dilaksanakan oleh komponen sumber daya manusia dalam memenuhi tugas dan kewajiban operasionalnya.

## Faktor-faktor Kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor, yang dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu sebagai berikut:

### a. Kompetensi individu

Kompetensi pribadi adalah kesanggupan dan kesanggupan untuk melakukan pekerjaan kapasitas individu dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan kerja
2. Motivasi dan etos kerja

### b. Dukungan Organisasi

Kinerja individu juga bergantung pada dukungan organisasi berupa tempat kerja dan penyediaan infrastruktur.

### c. Dukungan Manajemen

Keberhasilan organisasi dan karyawannya sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam menyegarkan setiap penunjukan pekerjaan, menyinkronkan operasi mereka dan membina lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas.

## Indikator Kerja

Menurut Robbins, Bintoro dan Daryanto (2017) memiliki enam metrik yang menilai kinerja individu karyawan :



- a. **Kualitas**  
Pengukuran kualitas pekerjaan bergantung pada persepsi karyawan tentang kaliber pekerjaan yang dilaksanakan, bersamaan dengan tingkat kinerja tugas karyawan. Yang terakhir bergantung pada keterampilan dan bakat individu.
- b. **Kuantitas**  
Kuantitas adalah Kuantifikasi produksi, misalnya, diartikulasikan melalui pencacahan unit dan penghitungan siklus operasional yang dilakukan.
- c. **Ketepatan Waktu**  
Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana aktivitas diselesaikan sebelum waktu mulai yang ditentukan, dengan maksud untuk mencocokkan hasil dan memaksimalkan penggunaan waktu untuk aktivitas lain.
- d. **Efektifitas**  
Efisiensi dan efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sumber daya suatu pendirian dioptimalkan dengan tujuan meningkatkan konsekuensi pemanfaatan sumber daya per unit.
- e. **Kemandirian**  
Kemandirian adalah kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas tertentu.

### **C. METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2020) berpendapat bahwa pemanfaatan metode penelitian kuantitatif, yang didasarkan pada prinsip-prinsip filosofis positivisme, bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Dengan demikian, pengumpulan data melalui alat penelitian analitik kuantitatif berfungsi untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Penelitian yang diteliti berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Batiqa Palembang Sumatera Selatan". Investigasi khusus ini adalah varietas deskriptif-kuantitatif, dan menggunakan berbagai metode analisis regresi linier untuk menyajikan temuan penelitian secara numerik. Hasil dari penyelidikan ini mengungkapkan korelasi yang dapat dilihat antara variabel independen dan dampaknya pada variabel dependen dalam lingkup penelitian.

### **D. HASIL PENELITIAN**

Hotel Batiqa Palembang berlokasi strategis di jalan Kapten A. Rivai No. 219, 26 Ilir, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang Sumatera Selatan 30121, di pusat kota dekat dengan gedung-gedung utama pemerintah, serta mal, jalan raya utama seperti jalan sudirman, dan pasar cinde yang terkenal. Dibutuhkan sekitar 15 km (30 menit) dari bandara Sultan Mahmud Badaruddin II ke hotel.

Dari menyelesaikan pekerjaan hingga melepas penat setelah hari panjang, anda akan menemukan bahwa hotel melayani setiap kebutuhan anda ; mulai dari kamar yang nyaman dan tertata rapi apik dengan konektivitas internet 24/7, hingga berbagai fasilitas seperti pusat kebugaran. Semua yang anda butuhkan untuk memanjakan diri, atau bersantai bersama keluarga dan teman.

### **Uji Validitas**

Proses menilai Validitas tes melibatkan komputasi koefisien korelasi antara respons terhadap setiap item pada tes dan skor total. Hal ini memungkinkan derivasi hasil uji validitas berekor sig.2, yang selanjutnya ditampilkan dalam format tabel :

**Tabel Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Pertanyaan	Person Correlation	Sig.2 Tailed	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	PK.1	0,895	0,000	Valid
		PK.2	0,862	0,000	Valid
		PK.3	0,400	0,000	Valid
		PK.4	0,885	0,000	Valid
		PK.5	0,867	0,000	Valid
		PK.6	0,346	0,000	Valid
		PK.7	0,894	0,000	Valid
		PK.8	0,713	0,000	Valid
2.	Stres Kerja (X2)	PK.1	0,922	0,000	Valid
		PK.2	0,919	0,000	Valid
		PK.3	0,722	0,000	Valid
		PK.4	0,923	0,000	Valid
		PK.5	0,933	0,000	Valid
		PK.6	0,800	0,000	Valid
		PK.7	0,922	0,000	Valid
		PK.8	0,902	0,000	Valid
		PK9	0,827	0,000	Valid
		PK10	0,842	0,000	Valid
3.	Kinerja (Y)	PK.1	0,615	0,000	Valid
		PK.2	0,608	0,000	Valid
		PK.3	0,801	0,000	Valid
		PK.4	0,893	0,000	Valid
		PK.5	0,830	0,000	Valid
		PK.6	0,883	0,000	Valid
		PK.7	0,874	0,000	Valid
		PK.8	0,902	0,000	Valid
		PK9	0,894	0,000	Valid
		PK10	0,879	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

### Uji Reliabilitas

Dilakukan untuk memastikan konsistensi dalam menentukan jawaban di periode waktu yang berbeda. Instrumen yang digunakan dianggap dapat diterima jika koefisien alfa Cronbach melebihi 0,60.

Hasil dalam pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,878	Reliabel
Stress Kerja	0,789	Reliabel
Kinerja	0,804	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah

### Uji Normalitas

Dalam penyelidikan ini, penilaian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov* satu sampel. Variabel yang menunjukkan signifikansi asimtotik (dua ekor) di luar ambang kritis 0,05 akan menandakan adanya distribusi normal, sedangkan kebalikannya akan berlaku.

Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data sebagai berikut:

- distribusi data tidak normal apabila  $\text{sig} < 0,05$
- Distribusi data normal apabila  $\text{sig} > 0,05$



Analisis dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Y
N		73	73	73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	24,21	30,34	31,77
	Std. Deviation	5,833	8,556	7,298
Most Extreme Differences	Absolute	,133	,149	,145
	Positive	,133	,149	,145
	Negative	-,100	-,076	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,133	1,275	1,241
Asymp. Sig. (2-tailed)		,153	,077	,092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Data Primer yang diolah**

### Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan teknik untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dengan menilai toleransi dan VIF. Jika nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dapat ditentukan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi. Hasil penilaian multikolinieritas ditampilkan pada tabel

**Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,130	2,096		3,401	,001		
	X1	,449	,122	,359	3,674	,000	,462	2,167
	X2	,454	,083	,532	5,450	,000	,462	2,167

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan temuan yang disajikan pada tabel, ditetapkan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai toleransi 0,462, sedangkan variabel tegangan kerja menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 pada 0,462. Selain itu, nilai VIF untuk variabel fasilitas dan variabel komunikasi keduanya dicatat pada 2.167. Hasil ini mengarah pada kesimpulan bahwa multikolinearitas tidak ada dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan ke fase berikutnya.

### Heteroskedastitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memeriksa apakah ada perbedaan dalam varians residual antara pengamatan dalam model regresi. Kehadiran heteroskedastisitas ditentukan ketika varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap. Model regresi optimal adalah model yang menunjukkan homoskedastisitas, bukan heteroskedastisitas. Dalam penyelidikan khusus ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan tes Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel

### Hasil Uji Heteroskedastitas Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,053	1,346		3,753	,000
	X1	-,110	,078	-,241	-1,397	,167
	X2	,021	,053	,068	,394	,695

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak bersifat heteroskedastitas.

### Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mengeksplorasi seluk-beluk analisis regresi linier berganda yang melibatkan penyelidikan hubungan antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Untuk memastikan sejauh mana lingkungan kerja dan tekanan kerja berdampak pada kinerja karyawan Hotel Batiqa Palembang, pengukur regresi linier berganda akan digunakan. Temuan analisis regresi tersebut kemudian didokumentasikan dalam tabel, disajikan di bawah ini untuk referensi lebih lanjut :

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,130	2,096		3,401	,001		
	X1	,449	,122	,359	3,674	,000	,462	2,167
	X2	,454	,083	,532	5,450	,000	,462	2,167

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,130 + 0,449X_1 + 0,454X_2$$

Ini adalah fakta yang mapan bahwa konstanta kepositifan, yang sama dengan 7.130, menyiratkan bahwa dalam hal variabel yang terkait dengan lingkungan kerja dan stres kerja setara dengan nol, variabel kinerja mengasumsikan nilai 7.130.

Analisis tersebut mengungkapkan bahwa koefisien yang terkait dengan variabel lingkungan kerja memanifestasikan nilai positif 0,449. Ini menyiratkan bahwa penyimpangan 1 unit di lingkungan kerja akan mengarah pada peningkatan kinerja sebesar 0,449, yang merupakan peningkatan persentase 4,49%. Sebaliknya, koefisien yang terkait dengan variabel tegangan kerja menunjukkan nilai 0,454, menunjukkan peningkatan persentase 4,54%.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk memastikan sejauh mana produktivitas kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan komunikasi, perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi.



**Hasil Analisis Koefisien Data Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,197 <sup>a</sup>	,039	,011	2,638

a. Predictors: (Constant), komunikasi, Fasiitas

b. Dependent Variable: produktivitas

Menurut data yang disajikan pada tabel terbukti bahwa nilai R Square adalah 0,197 atau 19,7%. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki dampak signifikan sebesar 19,7% terhadap kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, 80,3% sisanya dikaitkan dengan pengaruh variabel lain diantaranya kualitas, kuantitas, efektifitas dan lainnya.

**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Uji t berfungsi sebagai alat untuk menguji signifikansi statistik dari variabel independen. Secara khusus, ini digunakan untuk memeriksa apakah fasilitas kerja dan komunikasi memiliki dampak sebagian pada produktivitas kerja. Hasil tes t disajikan dalam format tabel di bawah ini.

**Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,130	2,096		3,401	,001
	X1 (Fasilitas)	,449	,122	,359	3,674	,000

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,130	2,096		3,401	,001
	X2 (Komunikasi)	,454	,083	,532	5,450	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil Uji t tabel telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai signifikansi yang tercatat untuk efek ini adalah 0,0002, yang sesuai dengan nilai-t 3,674. Temuan ini menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja memang ada.
2. Temuan yang berasal dari Uji t tabel menunjukkan bahwa dampak stres kerja pada kinerja signifikan secara statistik, sebagaimana dibuktikan dengan ukuran efek yang dihitung kurang dari ambang batas preset 0,05. Nilai t hitung 5.450, yang lebih besar dari nilai tabel t 2,051, semakin memperkuat gagasan bahwa ada hubungan yang dapat dilihat antara stres kerja dan kinerja.

## Hasil Uji F (Simultan)

Pemanfaatan uji Simultan atau Uji F dimaksudkan untuk memastikan tingkat pengaruh yang diberikan oleh variabel independen pada variabel dependen yang bersamaan. Jika hasil perhitungan mengungkapkan nilai  $F_{count} > F_{table}$ , dan tabel yang menyertainya dengan tingkat kepercayaan  $< 0,05$ , hipotesis dianggap dapat diterima.

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2653,842	2	1326,921	78,636	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1181,199	70	16,874		
	Total	3835,041	72			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pemeriksaan konkuren yang diuraikan pada tabel, dapat disimpulkan bahwa hasil uji f menunjukkan bahwa nilai signifikan dampak lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) kurang dari 0,05, dengan nilai 0.000. Selain itu,  $F_{count}$  78.636 lebih besar dari  $F_{table}$  3.34. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada dampak antara lingkungan kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja.

## E. PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Proposisi awal menyatakan bahwa variabel mengenai kualitas layanan tidak menghasilkan dampak yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan konsumen di Soraya Shop. Namun, temuan uji regresi menunjukkan bahwa variabel kualitas layanan menunjukkan nilai koefisien yang menguntungkan 0,449, ditambah dengan nilai signifikansi 0.000 yang jatuh di bawah ambang batas 0,05. Terbukti, hasil ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja memberikan efek yang terlihat pada kinerja, sehingga mengarah pada penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

Temuan penyelidikan ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi memberikan pengaruh penting pada efektivitas pekerjaan. Temuan investigasi ini bertepatan dengan yang diperoleh oleh Nela Pima Rahmawati (2014), yang menetapkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

### Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel stres kerja memberikan pengaruh penting pada kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel stres kerja adalah 0,454, dan nilai signifikansinya adalah 0.000, yang berada di bawah ambang batas 0,05, menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan. Akibatnya, hipotesis nol,  $H_0$ , dibantah, dan hipotesis alternatif,  $H_a$ , diterima.

Temuan penyelidikan saat ini bertepatan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evi Antika (2016), di mana dikemukakan bahwa stres kerja



memberikan dampak penting pada kinerja karyawan, dengan korelasi positif yang diamati antara stres kerja dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh penting pada kinerja karyawan. Analisis melalui uji F mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mencapai nilai  $F\text{-count } 78.636 > 2.74$   $F\text{-table}$  dengan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Ini menyiratkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak sementara  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan variabel lingkungan kerja dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

### **F. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan tentang dampak suasana kerja dan stres terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan Hotel Batiqa Palembang, pengurangan dan hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di Hotel Batiqa Palembang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel fasilitas kerja adalah 0,000 2.051, dengan  $< 0,05$  dan nilai-t 3,674. Ini menunjukkan bahwa memang ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak pada kinerja kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis T-Test, yang menunjukkan bahwa nilai-p dari variabel stres kerja adalah 0.000, nilai yang kurang dari tingkat signifikansi yang diterima 0,05. Selanjutnya, nilai t yang dihitung 5,450 lebih besar dari nilai t kritis 2,051, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja pekerjaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, M. Riska (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)*. Jurnal Skripsi : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Evi, Antika. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pada PT. PUPUK SRIWIDJAJA ( PUSRI ) Palembang*. Jurnal Skripsi Universitas PGRI Palembang.
- Fahmi, Irham. (2013). *Etika Bisnis Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung : Alfabeta.
- Nela Pima Rahmawati, (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*.
- Oktariansyah, (2020). Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuwasin  
Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No. 2, Juli 2020 : 164-178

<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/4322/4021>

- Prihantoro. (2015). *Peningkatan Kerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta :CV Budi Utama.
- Riva'i, Veithzal. Mulyadi. Deddy. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Perkantoran Bandung*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.
- Sunyoto, Danang (2018). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.

