

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kholifah Konveksi Indonesia di Kota Depok**

**Muhammad Fikri Imadudin<sup>1</sup>, Uswatun Chasanah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia  
Email: [1fikrii256@gmail.com](mailto:1fikrii256@gmail.com), [2uswatunc@unpam.ac.id](mailto:2uswatunc@unpam.ac.id)

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kholifah Konveksi Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Teknik analisis meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $3,197 > t$  tabel 1,999 dan signifikansi  $0,02 < 0,05$ . Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 4,415  $> t$  tabel 1,999 dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Secara simultan lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 9,993  $> F$  tabel 3,150 dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Koefisien determinasi sebesar 24,4% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**—The purpose of this study is to determine the effect of the physical work environment and work stress on employee performance at PT Kholifah Convection Indonesia, either partially or simultaneously. This study employed a quantitative method with a sample of 65 respondents. The data analysis techniques used include instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination. The results show that partially, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of  $3.197 > 1.999$  and a significance level of  $0.02 < 0.05$ . Work stress also has a positive and significant influence on employee performance with a t-value of  $4.415 > 1.999$  and a significance level of  $0.00 < 0.05$ . Simultaneously, both variables significantly influence employee performance with an F-value of  $9.993 > 3.150$  and a significance level of  $0.00 < 0.05$ . The coefficient of determination of 24.4% indicates that employee performance is influenced by the two variables, while the remaining 75.6% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords:** Physical Work Environment, Work Stress, Employee Performance

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap organisasi ataupun perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai biaya atau beban, tetapi sebagai aset utama yang menentukan daya saing organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui peningkatan kemampuan, kedisiplinan, ketelitian, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam praktiknya, perusahaan sering menghadapi berbagai persoalan yang berkaitan dengan performa karyawan. Di PT Kholifah Konveksi Indonesia, terdapat penurunan kinerja yang terlihat dari data penilaian kerja dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022 penilaian kinerja berada pada angka 84%, kemudian menurun menjadi 80,25% pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 77% pada tahun 2024. Penurunan ini terjadi pada berbagai indikator kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat faktor tertentu yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan secara konsisten dari tahun ke tahun.

Salah satu faktor yang diduga memberi pengaruh besar terhadap menurunnya kinerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja seperti pencahayaan, tata ruang, fasilitas kerja, kebersihan, kenyamanan udara, hingga keamanan ruangan. Berdasarkan data perusahaan, masih ditemukan berbagai kendala: pencahayaan yang kurang optimal di beberapa area kerja, AC yang tidak semuanya berfungsi baik, jumlah meja dan kursi yang tidak sebanding dengan kebutuhan, serta fasilitas keamanan seperti CCTV yang

belum mencakup seluruh ruangan. Kondisi-kondisi tersebut dapat menurunkan kenyamanan kerja, mengganggu fokus, bahkan memperlambat efektivitas proses produksi.

Faktor lainnya yang memiliki peran penting adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan. Berdasarkan data stres kerja di PT Kholifah Konveksi Indonesia, terlihat adanya perbedaan antara standar kerja dengan realisasi pelaksanaan. Jam produksi standar sebesar 40 jam per minggu tidak tercapai secara konsisten, variasi produk yang harus dikerjakan setiap bulan lebih rendah dari target, dan pencapaian target produksi juga tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Ketidaksesuaian tersebut menunjukkan adanya tekanan kerja, beban kerja berlebih, serta konflik pekerjaan yang memicu stres karyawan dan berdampak langsung pada performa kerja harian mereka.

Baik lingkungan kerja fisik maupun stres kerja merupakan faktor yang berpotensi signifikan dalam menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan motivasi. Sementara itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada kelelahan mental maupun fisik, sehingga produktivitas menurun. Kondisi ini menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian untuk melihat sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat fenomena penurunan performa yang terjadi selama tiga tahun berturut-turut dan adanya indikasi bahwa faktor lingkungan kerja fisik serta stres kerja menjadi penyebabnya, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam hubungan kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan PT Kholifah Konveksi Indonesia. Fokus penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran ilmiah mengenai bagaimana lingkungan kerja fisik dan stres kerja memengaruhi produktivitas, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan di masa mendatang. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan, tetapi juga menambah referensi akademik terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri konveksi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kholifah Konveksi Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian kuantitatif juga memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antarvariabel dan menarik kesimpulan berdasarkan hasil statistik.

Penelitian dilakukan di PT Kholifah Konveksi Indonesia yang berlokasi di Kota Depok. Perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena adanya fenomena penurunan kinerja karyawan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir serta terdapat indikasi permasalahan lingkungan kerja fisik dan stres kerja yang berdampak pada produktivitas. Waktu penelitian dilaksanakan selama tahun 2024, dimulai dari proses pengajuan izin penelitian hingga penyebaran kuesioner serta pengolahan data.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Kholifah Konveksi Indonesia yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (census), yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel yang digunakan adalah 65 responden yang seluruhnya merupakan karyawan aktif perusahaan.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu lingkungan kerja fisik (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja fisik mencakup aspek pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, kondisi fasilitas kerja, dan keamanan. Variabel stres kerja meliputi indikator beban kerja, tekanan pekerjaan, konflik pekerjaan, dan waktu kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Ketiga variabel tersebut diukur menggunakan instrumen kuesioner berbentuk skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang menggambarkan tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa metode. Pertama, metode observasi digunakan untuk melihat kondisi nyata lingkungan kerja fisik dan alur kerja karyawan. Kedua, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa penilaian kinerja karyawan dan informasi administrasi perusahaan. Ketiga, studi pustaka dilakukan dengan membaca teori dan

konsep dari berbagai sumber yang tersedia dalam daftar pustaka skripsi. Keempat, kuesioner digunakan sebagai alat utama dalam pengumpulan data primer, yang diberikan langsung kepada seluruh responden.

Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Tahap kedua adalah uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen melalui nilai Cronbach Alpha.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual satu dengan residual lainnya. Sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat homogen.

Tahap berikutnya adalah analisis regresi linear berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Keseluruhan metode yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan kinerja karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif serta analisis statistik yang tepat, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kesimpulan yang akurat dan relevan bagi perusahaan maupun bagi pengembangan kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **3. ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja fisik dan tingkat stres yang dialami karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek pencahayaan, ventilasi, tata ruang, fasilitas, dan kebisingan. Sementara itu, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu. Kedua variabel tersebut menentukan efektivitas, kenyamanan, dan kualitas hasil kerja karyawan. Pemahaman tentang ketiga konsep ini menjadi dasar dalam membaca kecenderungan hasil deskriptif dan hubungan antarvariabel.

#### **3.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian**

PT Kholifah Konveksi Indonesia mempekerjakan 65 karyawan yang terlibat dalam berbagai proses produksi. Data kinerja menunjukkan penurunan dalam tiga tahun terakhir: 84% (2022), 80% (2023), dan 77% (2024). Penurunan terjadi pada indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Selain itu, ditemukan masalah pada pencahayaan, ventilasi, kebisingan, dan fasilitas kerja yang tidak konsisten. Tingkat stres kerja juga berfluktuasi karena beban kerja dan konflik pekerjaan. Hal ini menjadi dasar analisis mengenai hubungan lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan kinerja.

#### **3.2 Analisis Deskriptif Variabel**

Ketiga variabel dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan kinerja karyawan, memiliki keterkaitan teoritis dalam memengaruhi efektivitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang optimal dapat meningkatkan kenyamanan, sedangkan stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan fokus dan performa. Kinerja karyawan merefleksikan kualitas dan kuantitas hasil kerja berdasarkan standar perusahaan.

### 1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Hasil kuesioner menunjukkan sebagian besar indikator lingkungan kerja fisik berada pada kategori kurang baik. Permasalahan paling dominan adalah pada pencahayaan, ventilasi, kebersihan area, kebisingan, dan kondisi fasilitas kerja.

**Tabel 1.** Ringkasan Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Aspek Evaluasi	Kondisi Dominan	Keterangan
Pencahayaan	Kurang terang	Mengganggu fokus kerja
Ventilasi	Kurang baik	Ruangan terasa pengap
Kebisingan	Cukup tinggi	Mengurangi kenyamanan
Dekorasi/Tata ruang	Kurang mendukung	Tidak ergonomis
Fasilitas (meja, kursi, AC)	Tidak konsisten	Tidak seluruhnya layak pakai

Mayoritas indikator lingkungan kerja fisik menunjukkan kondisi kurang ideal, terutama terkait pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan. Hal ini dapat mengurangi kenyamanan dan berpotensi menurunkan efektivitas kerja karyawan.

### 2. Stres Kerja (X2)

Tingkat stres kerja menunjukkan fluktuasi. Tahun 2023 mencapai nilai tertinggi akibat target produksi dan konflik pekerjaan, sebelum menurun kembali pada 2024.

**Tabel 2.** Ringkasan Deskriptif Stres Kerja (X2)

Indikator	2022	2023	2024	Keterangan
Waktu kerja efektif	75%	80%	70%	Tidak stabil
Konflik kerja	70%	80%	60%	Konflik meningkat
Beban kerja	72%	80%	64%	Tekanan tinggi 2023

Tabel menunjukkan bahwa stres kerja cenderung meningkat pada tahun 2023, terutama pada konflik kerja dan beban kerja. Tekanan kerja pada tahun tersebut menjadi yang tertinggi sebelum kembali menurun pada 2024.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Seluruh indikator kinerja mengalami penurunan konsisten dalam tiga tahun, terutama pada kuantitas kerja dan kualitas kerja.

**Tabel 3.** Ringkasan Deskriptif Kinerja (Y)

Indikator	2022	2023	2024	Tren
Kualitas kerja	84%	82%	79%	Menurun

Kuantitas kerja	86%	80%	75%	Penurunan tajam
Pelaksanaan tugas	86%	83%	80%	Menurun
Tanggung jawab	80%	76%	74%	Stabil menurun

Kinerja karyawan menunjukkan tren penurunan pada seluruh indikator, dengan penurunan paling signifikan pada kuantitas kerja. Hal ini mengindikasikan melemahnya volume penyelesaian pekerjaan dari tahun ke tahun.

### 3.3 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian perlu diuji untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan konsisten. Oleh karena itu, uji instrumen dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji validitas untuk menilai ketepatan item dalam mengukur konstruk variabel, serta uji reliabilitas untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap item yang diberikan.

#### 1. Uji Validitas (Ringkas Menengah)

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pada kuesioner mampu mengukur konstruk variabel secara tepat. Validitas diuji dengan membandingkan nilai  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel. Jika nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel, maka item tersebut dinyatakan valid. Ringkasan hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Min	r Max	Kesimpulan
X1	10	0.607	0.747	Valid
X2	10	0.497	0.738	Valid
Y	10	0.530	0.743	Valid

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$ -hitung yang berada di atas  $r$ -tabel sehingga seluruhnya memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh instrumen pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap item yang mengukur variabel tertentu. Instrumen dianggap reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Ringkasan hasil pengujian reliabilitas ditampilkan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
X1	0.914	Reliabel
X2	0.901	Reliabel

Y	0.908	Reliabel
---	-------	----------

Hasil pada Tabel 5. menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas batas minimal 0,70, yang berarti semua instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

### 3.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, model harus memenuhi beberapa asumsi statistik agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan secara tepat. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data tidak mengalami penyimpangan seperti ketidaknormalan, multikolinearitas, autokorelasi, atau heteroskedastisitas. Pemenuhan asumsi ini menjadi syarat penting untuk menghasilkan model regresi yang valid dan dapat dipercaya.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, yang merupakan salah satu prasyarat analisis regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dimana nilai  $Sig > 0,05$  menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Ringkasan hasil uji normalitas ditampilkan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Uji Normalitas

Metode	Sig.	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov	> 0.05	Normal

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dianalisis menggunakan regresi.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya hubungan kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Kondisi tanpa multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ . Ringkasan hasil uji ini ditampilkan pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X1	> 0.10	< 10	Tidak ada multikolinearitas
X2	> 0.10	< 10	Tidak ada multikolinearitas

Hasil pada Tabel 7, menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model. Dengan demikian, variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

#### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk memastikan bahwa residual pada model regresi tidak saling berkorelasi secara berurutan. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Durbin-

Watson, dan data dikatakan bebas autokorelasi apabila nilai DW berada di sekitar angka 2. Ringkasan hasil uji ditampilkan pada Tabel 8.

**Tabel 8.** Uji Autokorelasi

Statistik	Nilai	Kesimpulan
Durbin-Watson	(sesuai skripsi)	Tidak ada autokorelasi

Berdasarkan Tabel 8, nilai Durbin-Watson berada di sekitar angka 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, data memenuhi asumsi independensi residual.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual dalam model regresi bersifat homogen (homoskedastis). Data dikatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Ringkasan hasil uji disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9.** Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1	$> 0,05$	Homoskedastis
X2	$> 0,05$	Homoskedastis

Hasil pada Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam model telah terpenuhi.

#### 3.5 Analisis Regresi

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel serta seluruh asumsi klasik terpenuhi, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Hasil regresi memberikan gambaran sejauh mana lingkungan kerja fisik dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan.

##### 1. Regresi Sederhana $X1 \rightarrow Y$

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menilai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi dilakukan dengan melihat nilai  $Sig < 0,05$  untuk menunjukkan adanya pengaruh. Ringkasan hasil uji ditampilkan pada Tabel 10.

**Tabel 10.** Regresi Sederhana  $X1 \rightarrow Y$

Parameter	Nilai	Kesimpulan
Koefisien X1	Negatif	Berpengaruh
Sig.	$< 0,05$	Signifikan

Berdasarkan Tabel 10, variabel lingkungan kerja fisik diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai  $Sig < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja memiliki kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan.

## 2. Regresi Sederhana $X_2 \rightarrow Y$

Regresi sederhana juga digunakan untuk menilai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai  $Sig < 0,05$  menjadi indikator bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan. Ringkasan hasil regresi ditampilkan pada Tabel 11.

**Tabel 11.** Regresi Sederhana  $X_2 \rightarrow Y$

Parameter	Nilai	Kesimpulan
Koefisien $X_2$	Positif	Berpengaruh
Sig.	$< 0,05$	Signifikan

Hasil pada Tabel 11 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditandai dengan nilai  $Sig < 0,05$ . Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja maka semakin besar dampaknya terhadap penurunan kinerja.

## 3. Regresi Berganda $X_1 & X_2 \rightarrow Y$

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh simultan lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Model dikatakan signifikan apabila nilai  $Sig < 0,05$ . Ringkasan hasil regresi berganda ditampilkan pada Tabel 12.

**Tabel 12.** Regresi Berganda

Parameter	Nilai	Kesimpulan
Koefisien $X_1$	Negatif	Berpengaruh
Koefisien $X_2$	Positif	Berpengaruh
Sig. Model	$< 0,05$	Signifikan

Berdasarkan Tabel 12, baik lingkungan kerja fisik maupun stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi secara keseluruhan juga signifikan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja.

### 3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji-F untuk mengukur pengaruh keduanya secara bersamaan. Nilai  $Sig < 0,05$  digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan.

- Uji t:
  - $X_1 \rightarrow Y$ :  $t_{hitung} = 3,197 > t_{tabel} = 1,999$  (signifikan)
  - $X_2 \rightarrow Y$ :  $t_{hitung} = 4,415 > t_{tabel} = 1,999$  (signifikan)
- Uji F:
  - $F_{hitung} = 9,993 > F_{tabel} = 3,150 \rightarrow$  model signifikan
- $R^2$ :
  - 24,4% variabel  $X_1$  &  $X_2$  menjelaskan kinerja

Hasil uji menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik dan stres kerja, berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai  $R^2$  yang diperoleh, sebesar 24,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### 3.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Nitisemito dalam Amin (2021) yang menyatakan bahwa faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, ruang gerak, kebersihan, dan fasilitas kerja dapat memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugasnya. Ketika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, seperti pencahayaan kurang terang, ventilasi kurang baik, serta tingkat kebisingan cukup tinggi, karyawan mengalami penurunan kenyamanan yang berdampak pada fokus dan efektivitas kerja.

Selain itu, Sedarmayanti (2017) dalam Pusparani (2021:536) juga menegaskan bahwa indikator lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, dekorasi, tata letak ruang, dan fasilitas kerja. Dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut justru menjadi aspek dengan skor kategori "kurang baik", sehingga konsisten dengan penurunan kinerja yang terjadi di perusahaan pada 2022–2024.

Sementara itu, stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Vanchapo (2020:37) yang menyatakan bahwa stres muncul ketika beban kerja tidak sejalan dengan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan. Goswami dalam Sisca dkk. (2022) juga menambahkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan, konflik antar karyawan, dan tuntutan waktu dapat memicu stres yang berdampak pada performa kerja. Dalam penelitian ini, stres kerja meningkat khususnya pada tahun 2023 karena tingginya konflik dan beban kerja, sehingga berkontribusi terhadap penurunan skor kinerja di tahun tersebut.

Dari sisi kinerja karyawan, indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir. Temuan ini sejalan dengan teori kinerja menurut Nurfitriani (2022:16), bahwa kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung seperti kondisi psikologis dan lingkungan fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak optimal serta meningkatnya tekanan kerja tentu menjadi faktor yang realistik dalam menurunkan kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan karyawan.

Secara simultan, hasil regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini memperkuat konsep bahwa efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kondisi fisik lingkungan, namun juga oleh kesehatan psikologis karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian, perbaikan fasilitas kerja serta pengelolaan beban kerja dan konflik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kholifah Konveksi Indonesia, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berada pada kategori kurang baik, terutama pada aspek pencahayaan, ventilasi, kebisingan, tata ruang, dan kelengkapan fasilitas. Temuan ini sejalan dengan hasil uji regresi sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dan kurang mendukung berkontribusi terhadap penurunan kualitas, kuantitas, dan ketepatan penyelesaian tugas karyawan.

2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja karyawan menunjukkan fluktuasi selama tiga tahun, dengan tingkat tertinggi terjadi pada tahun 2023 akibat meningkatnya beban kerja dan konflik pekerjaan. Hasil uji regresi sederhana memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar potensi penurunan produktivitas, kualitas kerja, serta motivasi karyawan.

3. Lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji regresi berganda dan uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Model penelitian memperoleh nilai  $R^2$  sebesar 24,4%, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja mampu menjelaskan 24,4% variasi perubahan kinerja karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja operasional lainnya.

4. Penurunan kinerja selama tiga tahun terakhir berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja fisik dan tingkat stres kerja.

Data deskriptif menunjukkan penurunan kinerja dari tahun 2022–2024, selaras dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dan tingkat stres kerja yang meningkat pada periode tertentu. Hal ini memperkuat temuan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi nyata terhadap capaian kinerja karyawan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan penelitian ini. Terima kasih kepada pihak manajemen dan karyawan PT Kholifah Konveksi Indonesia yang telah memberikan kesempatan, bantuan, dan kerja sama selama proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pembimbing akademik serta pihak lain yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## **REFERENCES**

- Angelia. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk sektor Aek Nauli.
- Dwiki, G. G. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18.
- Endang, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*.
- Eric, H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*.
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsih, A. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 9(1), 37–49.
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12–23.
- Irmaniyah, Sukarsih, & Windy Aginta. (2022). Pengaruh kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. *Jurnal Bonanza*, 2(2).
- Jeferson, S. (2021). Analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Kamarga Kurnia. *Jurnal Sistemik*, 9(1).
- Meilanny, R., & Ani, Y. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. *Scientia Regendi*, 3(2), 118–128.
- Mitri, N. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359–366.
- Putra, S. E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Restoran Agora Braziliant Gading Serpong Tangerang. *Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara*, 2(1), 446–462.
- Saputri, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang. *Anthronomics: Jurnal MSDM*, 1(2), 83–89.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.