

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO HENY FROZEN

Hepiana Patmarina¹, Bela Septia^{2*}

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

E-mail: hepiana@ubl.ac.id ¹⁾
bellaseptia305123@gmail.com ²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Heny Frozen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Toko Heny Frozen yang berjumlah 39 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta pengelolaan stress kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada sektor UMKM.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of the work environment and job stress on employee performance at Heny Frozen Store. The study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of all 39 employees of Heny Frozen Store, and a census sampling technique was applied. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed through multiple linear regression. The findings reveal that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, while job stress has a negative and significant effect on employee performance. These results suggest that improving the quality of the work environment and effectively managing job stress can enhance employee performance, particularly in the MSME sector.

Keywords: Employee Performance, Job Stress, Work Environment



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Dalam usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), peran karyawan menjadi semakin penting karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sutaguna et al. (2023), lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena seorang manusia akan dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga tercapai hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau

sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kondisi lingkungan yang kurang baik juga dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung terciptanya suatu rancangan sistem kerja yang efisien. Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan, karena peran karyawan sebagai tenaga kerja. Untuk itu dalam melaksanakan kegiatan, karyawan harus dapat merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan sesuai tugas dan SOP yang dimilikinya.

Selain lingkungan kerja, stres kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja muncul akibat tekanan pekerjaan, beban kerja yang berlebihan serta tuntutan waktu yang tinggi. Stress kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kondisi fisik dan psikologis karyawan sehingga menurunkan kinerja.

Menurut Aniversari (2022), stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi stres yang dialami seseorang maka semakin buruk dampaknya terhadap kinerja seseorang. Karena stres dapat membuat seseorang mudah marah akibat emosi yang tidak stabil, tekanan darah tinggi, cemas, sulit tidur serta gangguan pencernaan.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*). Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh variasi konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta skala usaha yang diteliti. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar atau instansi pemerintah, sementara kajian pada sektor UMKM, khususnya UMKM ritel dengan jumlah karyawan terbatas dan fasilitas kerja minimal, masih relatif terbatas Dinata & Candra (2024), Kondisi ini membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk menguji kembali hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks yang berbeda.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di Toko Heny Frozen, Terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan yang diduga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan manganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Heny Frozen.

TINJAUAN PUSTAKA

Two Factor Theory (Grand Theory)

Penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg sebagai *grand theory*. Herzberg et al. (1959) membedakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator berkaitan dengan peningkatan kepuasan dan kinerja kerja, sedangkan faktor higiene berperan dalam mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dikategorikan sebagai faktor higiene. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan sehingga mendukung kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang kurang baik berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, Teori Dua Faktor Herzberg digunakan sebagai dasar konseptual untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Transactional Model od Stres and Coping (middle Theory)

Penelitian ini menggunakan *Transactional Model of Stress and Coping* yang dikemukakan oleh Lazarus & Folkman (1984) sebagai *middle theory*. Teori ini

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

memandang stres sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dinilai melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu. Proses stres diawali dengan *primary appraisal*, yaitu penilaian individu terhadap situasi kerja apakah bersifat netral, mengancam, atau menantang, kemudian dilanjutkan dengan *secondary appraisal*, yaitu penilaian terhadap kemampuan dan sumber daya untuk mengatasi tuntutan tersebut. Apabila individu merasa tidak mampu menghadapi tuntutan kerja, maka stres kerja akan meningkat. Stres kerja yang tidak terkendali berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, teori Lazarus & Folkman digunakan untuk menjelaskan mekanisme psikologis hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, serta melengkapi Teori Dua Faktor Herzberg sebagai *grand theory* dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, Menurut Rahmawati et al. (2021) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Ariansy & Kurnia (2022) menegaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan persepsi responden tentang kondisi didalam perusahaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan baik dan buruknya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat. Adapun menurut Natania & Martha (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala suatu yang terdapat di dekat pekerja, yang bisa pengaruhi seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bagikan, Zulfa & Patmarina (2024), menegaskan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai konteks di mana pegawai melaksanakan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mencakup faktor fisik, seperti fasilitas dan infrastruktur, serta faktor sosial, seperti hubungan antarpegawai dan budaya organisasi. Lingkungan tempat kerja yang mendukung mendorong kerja sama tim, meningkatkan hasil, dan meningkatkan kualitas kerja. Menurut Nitisemito (1996) tiga indikator untuk menilai lingkungan kerja adalah: (1) Suasana kerja, (2) Hubungan Dengan Rekan Kerja, (3) Tersedianya Fasilitas Kerja, studi sebelumnya yang dilakukan oleh Sutaguna et al. (2023), yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja

Menurut Sartika (2023), stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang. Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja juga menjadi salah satu faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja. Stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

individu. Stres kerja adalah sebuah konsep yang terus-menerus bertambah karena jika meningkatnya permintaan tuntutan kerja maka potensi stres kerja juga. Adapun indikator dari stress kerja menurut Popovich (1997) (1) Intimidasi dan Tekanan, (2) Perbedaan Antara Tuntutan dan Sumber Daya, (3) Ketidakcocokan Dengan Pekerjaan, (4) Pekerjaan Yang Berbahaya, (5) Beban Lebih, (6) Faktor Individu, hal ini didukung oleh penelitian Kurniawan & Purwanto (2022), mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Ariansy & Kurnia (2022), kinerja karyawan adalah persepsi responden tentang hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Rahmawati et al. (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya. Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam Ardansyah et al. (2024), dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika menurut Mangkunegara (2017) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, (1) Kualitas Hasil Kerja, (2) Ketepatan Waktu, (3) Inisiatif, (4) Kemampuan, (5) Komunikasi, Hal ini didukung oleh penelitian Damayanti & Subagja (2023), yang mengatakan bahwa variable lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian, hipotesis berikut dibuat:

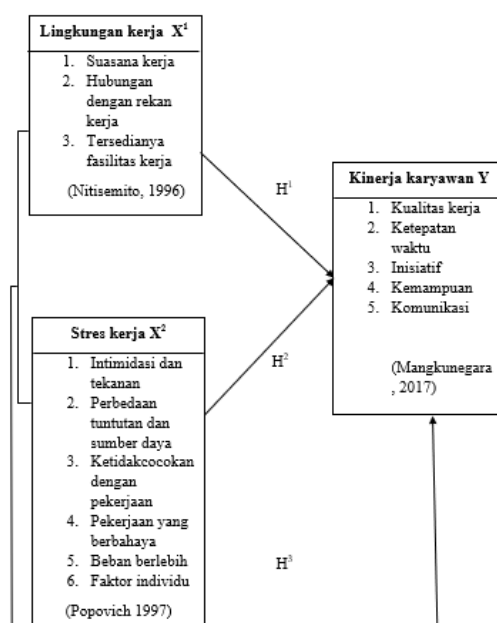
H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Heny Frozen

H2: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Heny Frozen

H3: Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Heny Frozen

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini digambarkan dalam gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Tahapan penelitian dilakukan secara operasional melalui beberapa langkah, yaitu: (1) observasi awal untuk mengidentifikasi permasalahan kinerja karyawan; (2) penyusunan instrumen penelitian berdasarkan indikator variabel; (3) penyebaran kuesioner kepada responden; (4) pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak statistik; serta (5) penarikan kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis.

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Toko Heny Frozen yang berlokasi di Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025. Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), Menurut Sugiyono (2017) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus (sampel jenuh), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian, dalam penelitian ini dengan pertimbangan jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga seluruh populasi dijadikan responden untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual di lokasi penelitian. Materi yang diteliti meliputi lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja. Variabel stres kerja diukur melalui indikator tekanan kerja, ketidakseimbangan tuntutan dan sumber daya, ketidakcocokan pekerjaan, serta beban kerja. Variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan daring kepada seluruh responden. Validasi instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas sebelum data dianalisis lebih lanjut.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria nilai koefisien korelasi item lebih besar dari nilai kritis. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai $\alpha > 0,60$ yang menunjukkan instrumen reliabel.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui beberapa tahapan analisis.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Pengujian pengaruh parsial dilakukan menggunakan uji t , pengujian pengaruh simultan dilakukan menggunakan uji F , sedangkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2673). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Variabel lingkungan kerja (X1) menerima nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,686, stres kerja menerima nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,747, serta kinerja karyawan menerima nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,698, sehingga dinyatakan reliabel, sehingga instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi dan keandalan yang baik. Dengan demikian, data yang diperoleh layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi normal guna menjamin keandalan hasil pengujian signifikansi.

Table 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,24965110
Most Extreme Differences	Absolute	0,130
	Positive	0,087
	Negative	-0,130
Test Statistic		0,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Sig (2-tailed) sebesar $0,096 > 0,05$, sehingga data berdistribusi normal. Dengan jumlah data 39, residual dinyatakan normal dan syarat uji normalitas sebagai prasyarat pengujian hipotesis telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Hubungan linear yang berlebihan dapat mengganggu kestabilan estimasi parameter, gejala korelasi antar variabel bebas diuji. Jika VIF (Faktor Inflasi Variasi) memenuhi persyaratan, multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan memeriksa VIF. Tidak ada isu multikolinearitas jika skor VIF < 10 dan toleransi $< 0,1$.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta					Tolerance	VIF
1	(Constant)	34,51	2,40		14,33	0,00		
		4	8		1	0		
	Lingkungan Kerja	0,276	0,06	0,60	4,579	0,00	0,999	1,00
			0	2		0		1
	Stres Kerja	-	0,03	-	-	-	0,999	1,00
		0,040	7	0,14	1,083	0,02		1
				2		9		

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel, variabel Inovasi Produk dan Kualitas Produk masing-masing memiliki nilai tolerance 0,999 ($> 0,10$) dan nilai VIF 1,010 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients			t	Sig.
		Beta				
1	(Constant)	2,905	2,05		1,417	0,165
			0			
	Lingkungan Kerja	0,005	0,05	0,015	0,101	0,920
			1			
	Stres Kerja	-	0,03	-0,473	-	-
		0,102	2		3,222	0,270

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan uji heteroskedastisitas metode Glejser, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (0,920) dan stres kerja (0,270) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap residual absolut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik untuk analisis regresi lanjutan.

Uji f

Tabel 4 Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,568	2	19,284	10,925	.000 ^b
	Residual	63,544	36	1,765		
	Total	102,113	38			

Sumber : Data Diolah 2025

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

Berdasarkan tabel, nilai F hitung sebesar 10,925 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) serta F hitung $> F$ tabel ($10,925 > 2,719$). Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Pada penelitian ini SPSS digunakan sebagai alat bantu analisis data, dan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan melalui uji t dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34,51	2,40	14,33	0,000
		4	8	1	
	Lingkungan Kerja	0,276	0,06	0,602	4,579
	Stres Kerja	-0,040	0,03	-0,142	-1,083
			7		0,029

Sumber : Data Diolah 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung 4,579 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel (1,990), sehingga H1 diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien beta sebesar 0,602. Selanjutnya, variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung -1,083 dengan signifikansi 0,029 ($< 0,05$), sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien beta sebesar -0,142, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	0,378	0,343	1,32858

Sumber : Data Diolah 2025

Koefisien determinasi (R Square) memiliki kelemahan karena cenderung bias terhadap jumlah variabel independen, sehingga digunakan Adjusted R Square. Berdasarkan tabel *Model Summary*, nilai R sebesar 0,615 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,343 berarti 34,3% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi, sedangkan 65,7% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 1,32858 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Heny Frozen. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $4,579 > t$ tabel $1,990$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar $0,276$ dan beta terstandarisasi $0,602$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan lingkungan kerja berada pada kategori baik serta sejalan dengan penelitian Senada & Rukmana (2025) dan Marthadipa & Silvianita (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $-1,083$ dengan signifikansi $0,029 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar $-0,040$ dan beta $-0,142$ menandakan bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh analisis deskriptif dan didukung oleh penelitian Kurniawan & Purwanto (2022) dan Damayanti & Subagja (2023) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung $10,925 > F$ tabel $2,719$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan pengelolaan stres kerja yang baik secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian (Hermawan, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Heny Frozen. Lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik dari aspek fisik maupun hubungan kerja, mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan kondisi kerja dapat menjadi faktor pendukung utama dalam peningkatan kinerja karyawan pada sektor usaha mikro dan kecil.

Selain itu, stres kerja terbukti memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akibat beban kerja, tekanan waktu, maupun keterbatasan sumber daya, semakin menurun kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas dan produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi hambatan serius bagi pencapaian kinerja yang optimal.

Secara simultan, lingkungan kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan tingkat stres kerja yang terkendali menjadi kondisi yang diperlukan untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan telah tercapai, dan seluruh hipotesis penelitian dapat dinyatakan terdukung secara empiris.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pihak manajemen Toko Heny Frozen lebih memperhatikan perbaikan lingkungan kerja, khususnya terkait penyediaan fasilitas kerja dan kenyamanan fisik karyawan, seperti pengaturan suhu ruang dan

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

penyediaan ruang istirahat yang memadai. Selain itu, pengelolaan beban kerja dan pengaturan waktu kerja yang lebih terstruktur perlu dilakukan untuk menekan tingkat stres kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, serta memperluas objek penelitian pada UMKM dengan karakteristik yang berbeda. Pendekatan penelitian longitudinal atau kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif juga dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniversari, P. (2022). *Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)*. 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Ardansyah, Patmarina, H., Ningsih, F., & Pratowo, B. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung*. Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA), 5(1), 2746–2552. <https://doi.org/10.57084/jata.v5i1.1409>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). *Pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Borobudur Management Review, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD. Dharma Jaya*. Journal of Industrial and Manufacture Engineering, 11(1), 169–179. <https://doi.org/10.31289/jime.v7i2.9702>
- Dinata, M., & Candra, A. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung*. 14(3). <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hermawan, E. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta*. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *Motivation to work*. Transaction Publisher.
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu), 11(4). <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.21143>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer Publishing Company.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marthadipa, W. B., & Silvianita, A. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali*. 11(6), 5369.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan*

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

- Pengembangan Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Economina, 2(8). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Popovich, I. S. (1997). *Pekerjaan Anda: Bagaimana mendapatkannya, bagaimana mempertahankannya* (1st ed.). Dabara.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indomaret Co Cabang Nangka*. Jurnal Emas, 2(3). <https://doi.org/10.30388/emas.v2i3.1832>
- Sartika, D. (2023). *Stres kerja* (A. T. Putranto, Ed.). Widina Bhakti Persada.
- Senada, S., & Rukmana, I. J. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular Cileungsi Bogor*. 2(1). <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i1.327>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). *Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada karyawan*. 03, 367–381. <https://doi.org/10.63922/ajmesc.v3i01.263>
- Zulfa, I., & Patmarina, H. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung*. Jurnal EMT KITA, 8(1), 498–506. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2134>