

## Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus: PT XYZ)

Amelia Rahma Putri Avriany<sup>1\*</sup>, Siti Mabur Rachmah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: [arputriavriany@gmail.com](mailto:arputriavriany@gmail.com)<sup>1</sup>, [siti.smc@bsi.ac.id](mailto:siti.smc@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Gatot Subroto No.8, Cimone, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114

Korespondensi penulis: [arputriavriany@gmail.com](mailto:arputriavriany@gmail.com) \*

**Abstract.** *The dynamics of the modern workplace, driven by globalization and technological advancements, create significant challenges in human resource management, especially with the entry of Generation Z as a dominant workforce. This research is backgrounded by an observed phenomenon at PT XYZ, where there are indications of employee pressure arising from task mismatches and disturbances in the work environment. The objective of this study is to analyze the influence of work stress and work environment, both partially and simultaneously, on the performance of Generation Z employees. The research method employed is quantitative with a survey approach, utilizing a saturated sample of 98 employees. The main findings reveal that work stress and the work environment, both individually and collectively, have a significant influence on employee performance. Despite this significance, these two variables only account for 34.1% of the variance in performance, indicating a low level of influence. The implication of this study highlights the importance for the company to manage stress levels and foster a conducive work environment, while also underscoring the need for further research to identify other more dominant factors influencing the performance of Generation Z.*

**Keywords:** *Employee Performance, Work Environment, Work Stress, HRM, Generation Z*

**Abstrak.** Dinamika dunia kerja yang didorong oleh arus globalisasi dan kemajuan teknologi menciptakan tantangan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dengan masuknya Generasi Z sebagai kekuatan dominan. Latar belakang penelitian ini adalah fenomena yang teramati di PT XYZ, di mana muncul indikasi tekanan pada karyawan akibat ketidaksesuaian tugas dan gangguan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap sampel jenuh sebanyak 98 karyawan. Temuan utama menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun signifikan, kedua variabel ini hanya mampu menjelaskan 34,1% terhadap variabel kinerja, yang mengindikasikan tingkat pengaruh yang rendah. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stres dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta perlunya penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja Generasi Z.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, MSDM, Generasi Z

### 1. LATAR BELAKANG

Keberlangsungan operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan secara fundamental bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang dinamis, perusahaan dituntut untuk fleksibel dan adaptif, terutama dalam mengelola angkatan kerja yang kini semakin didominasi oleh Generasi Z. Generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 ini, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, menyumbang 26,46% dari total populasi Indonesia dan sebagian besar telah memasuki usia

produktif. Tumbuh di era digital, Generasi Z membawa pola interaksi, cara berpikir, dan gaya kerja unik yang menuntut pendekatan manajemen baru untuk mengoptimalkan kinerja mereka, yang merupakan cerminan dari citra dan keberhasilan perusahaan.

Secara konseptual, kinerja karyawan merupakan prestasi kerja individu yang menjadi fondasi bagi kinerja organisasi secara keseluruhan (Khaeruman et al., 2021). Pencapaian kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi tekanan yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental, fisik, dan kualitas kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik (Dinata & Candra, 2024). Di sisi lain, lingkungan kerja yang mencakup keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis juga menjadi penentu utama tingkat produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Marlina et al., 2024). Lingkungan yang kondusif, baik dari aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal maupun aspek fisik seperti tata ruang dan fasilitas, menjadi esensial untuk menunjang aktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas pengaruh stres dan lingkungan kerja, namun celah penelitian (*research gap*) yang menjadi fokus di sini adalah dampaknya secara spesifik pada Generasi Z dalam konteks perusahaan yang nyata. Observasi awal yang dilakukan di PT XYZ menemukan adanya fenomena yang relevan dengan karakteristik generasi ini. Ditemukan kendala berupa pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan Generasi Z yang umumnya mengharapkan kejelasan peran dan kompetensi. Selain itu, teridentifikasi pula masalah pada lingkungan kerja fisik, yakni tingkat kebisingan yang tinggi sehingga mudah mengganggu konsentrasi.

Menanggapi fenomena dan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja akibat ketidakjelasan tugas dan dampak lingkungan kerja yang kurang kondusif terhadap kinerja Generasi Z di PT XYZ.

## **2. LANDASAN TEORI**

Untuk memberikan pemahaman yang sama mengenai konsep-konsep yang diteliti, bagian ini akan membahas landasan teori untuk setiap variabel. Penjelasan ini bertujuan untuk mendefinisikan secara operasional konsep Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

### **STRES KERJA**

Stres kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dunia kerja modern, dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, persaingan ketat, dan tekanan untuk mencapai target bisnis (Hermawan, 2024).

Stres memiliki peran ganda yakni sisi positifnya dapat mendorong motivasi, namun sisi negatifnya dapat menimbulkan dampak psikologis seperti depresi serta masalah fisik seperti sakit kepala yang berpotensi mengganggu kinerja (Simbolon, 2021).

Pengalaman stres ini bersifat sangat subjektif, didefinisikan sebagai reaksi fisik dan psikologis yang bergantung pada persepsi unik setiap individu terhadap suatu situasi (Saleh et al., 2020).

Sumber stres ini dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi utama, yaitu faktor individual yang berasal dari ranah pribadi, faktor organisasional terkait kebijakan pekerjaan, dan faktor lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik tempat kerja (Vanchapo, 2020).

Secara lebih spesifik, stres di tempat kerja dapat teridentifikasi melalui beberapa indikator seperti yang diungkapkan oleh Robbins dalam (Sulastri & Onsardi, 2020), yang mencakup tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Dengan demikian, stres kerja dapat disimpulkan sebagai reaksi yang muncul ketika tuntutan kerja dirasa melampaui kemampuan individu, di mana respons terhadapnya sangat bervariasi tergantung pada ketahanan dan mekanisme koping masing-masing orang.

## **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja merupakan ekosistem sehari-hari yang perannya sangat penting, lingkungan yang suportif akan mendorong performa puncak, sementara lingkungan yang tidak memadai menjadi penghambat utama produktivitas (Simbolon, 2021).

Lingkungan kerja memiliki gambaran sebagai panggung yang secara langsung membentuk dan memengaruhi kinerja pegawai sebagai aktor utamanya (Khaeruman et al., 2021).

Lingkungan kerja memiliki dua dimensi, yakni lingkungan kerja fisik sebagai infrastruktur material yang menopang aktivitas kerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai tenunan sosial yang terbentuk dari pola relasi dan komunikasi (Sarip & Mustangin, 2023).

Dimensi pada lingkungan fisik sendiri dapat diukur melalui beberapa indikator kunci, mengacu pada pandangan (Oktariani et al., 2023), yang meliputi penerangan cahaya, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tata warna, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dirancang secara efektif pada kedua aspek tersebut akan menciptakan kondisi yang produktif dan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

## KINERJA

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang selaras dengan tujuan strategis organisasi, dan menjadi pilar utama yang menentukan kemajuan serta daya saing perusahaan (Yuniarti et al., 2021).

(Bintoro & Daryanto, 2017) mendefinisikannya sebagai hasil kerja aktual dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan, atau yang sering disebut sebagai *job performance*. Dasar dari kinerja ini sendiri terbentuk dari beberapa elemen fundamental, yang mencakup kapabilitas, sikap, dan tindakan yang ditunjukkan oleh individu.

Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh tiga dimensi utama, sebagaimana diungkapkan oleh (Samsuddin, 2018), yaitu faktor individu (seperti kapabilitas dan motivasi), organisasi (seperti kebijakan dan kepemimpinan), serta sosial (seperti dukungan tim dan rasa aman).

Untuk menilainya, dapat digunakan beberapa indikator kunci mengacu pada pandangan (Afandi, 2016), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja bukan sekadar output melainkan cerminan dari keseriusan, usaha dan konsistensi karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh variabel independen yakni stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z di PT XYZ. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus), di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 98 orang dijadikan responden penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan didukung dengan observasi awal untuk memahami konteks fenomena. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang berisi serangkaian pernyataan mengenai ketiga variabel penelitian. Setiap pernyataan diukur menggunakan Skala Likert dengan rentang skor dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Data dianalisis menggunakan model regresi linear berganda dengan SPSS versi 25, setelah sebelumnya dipastikan telah memenuhi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Signifikansi pengaruh variabel diuji melalui Uji t (parsial) dan Uji F (simultan), sementara besaran kontribusinya diukur menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Stres Kerja (X1)				Lingkungan Kerja (X2)				Kinerja (Y)			
Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Ket	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Ket	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Ket
SK-01	0,594**	0,199	Valid	LK-01	0,515**	0,199	Valid	K-01	0,597**	0,199	Valid
SK-02	0,740**	0,199	Valid	LK-02	0,472**	0,199	Valid	K-02	0,476**	0,199	Valid
SK-03	0,587**	0,199	Valid	LK-03	0,484**	0,199	Valid	K-03	0,474**	0,199	Valid
SK-04	0,630**	0,199	Valid	LK-04	0,498**	0,199	Valid	K-04	0,641**	0,199	Valid
SK-05	0,534**	0,199	Valid	LK-05	0,564**	0,199	Valid	K-05	0,581**	0,199	Valid
SK-06	0,540**	0,199	Valid	LK-06	0,669**	0,199	Valid	K-06	0,529**	0,199	Valid
SK-07	0,587**	0,199	Valid	LK-07	0,575**	0,199	Valid	K-07	0,408**	0,199	Valid
SK-08	0,627**	0,199	Valid	LK-08	0,482**	0,199	Valid	K-08	0,209**	0,199	Valid
SK-09	0,638**	0,199	Valid	LK-09	0,485**	0,199	Valid	K-09	0,403**	0,199	Valid
SK-10	0,615**	0,199	Valid	LK-10	0,527**	0,199	Valid	K-10	0,654**	0,199	Valid
				LK-11	0,644**	0,199	Valid	K-11	0,611**	0,199	Valid
				LK-12	0,542**	0,199	Valid	K-12	0,579**	0,199	Valid
				LK-13	0,608**	0,199	Valid	K-13	0,378**	0,199	Valid
							Valid	K-14	0,425**	0,199	Valid

Valid	K-15	0,453**	0,199	Valid
Valid	K-16	0,397**	0,199	Valid
Valid	K-17	0,635**	0,199	Valid
Valid	K-18	0,630**	0,199	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS v.25 (2025)

Uji validitas dilakukan untuk memastikan ketepatan item kuesioner dengan kriteria nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  sebesar 0,199. Hasil analisis yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid. Rentang nilai r-hitung untuk variabel Stres Kerja adalah 0,354–0,830, Lingkungan Kerja 0,484–0,644, dan Kinerja 0,378–0,654. Dengan demikian, instrumen penelitian ini terbukti valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Syarat	Ket
Stres Kerja (X1)	0,812	> 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,803	> 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,829	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS v.25 (2025)

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Stres Kerja (X1) adalah 0,812, untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,803, dan untuk Kinerja (Y) adalah 0,829.

Karena semua nilai Alpha tersebut berada jauh di atas batas kriteria 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam pengumpulan data.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Parameter Regresi	Koefisien B	Nilai Beta ( $\beta$ )	$t_{hitung}$	Nilai Sig. (p-value)
-------------------	-------------	---------------------------	--------------	----------------------

(Konstanta)	39,230		6,620	0,000
Stres Kerja (X1)	0,469	0,356	2,881	0,005
Lingkungan Kerja (X2)	0,340	0,269	2,174	0,032

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS v.25 (2025)

Mengacu pada tabel IV.14 yang telah disajikan sebelumnya, analisis regresi linier berganda menghasilkan model persamaan berikut:

$$Y = 39,230 + 0,469X_1 + 0,340X_2 + e$$

Dari persamaan ini dapat disimpulkan beberapa hal penting:

1. Interpretasi Nilai Konstanta (a), nilai konstanta sebesar 39,230 merepresentasikan nilai prediksi untuk variabel kinerja ketika semua variabel stres kerja dan lingkungan kerja ( $X = 0$ ).
2. Interpretasi Koefisien Stres Kerja ( $B_1$ ), setiap terjadi peningkatan sebesar satu-satuan pada variabel stres kerja maka diprediksi akan terjadi peningkatan sebesar 0,469 satuan pada variabel kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja nilai konstan.
3. Interpretasi Koefisien Lingkungan Kerja ( $B_2$ ), setiap terjadi kenaikan satu-satuan pada variabel lingkungan kerja akan berkorelasi dengan prediksi kenaikan sebesar 0,340 satuan pada variabel kinerja karyawan, dengan syarat nilai variabel stres kerja dianggap konstan

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

Indikator Parsial	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Nilai Sig. (p-value)	Status Hipotesis
Stres Kerja (X1)	2,881	1,985	0,005	Signifikan ( $H_{a1}$ diterima)
Lingkungan Kerja (X2)	2,174	1,985	0,032	Signifikan ( $H_{a2}$ diterima)

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS v.25 (2025)

Berdasarkan Uji t pada Tabel 4, variabel Stres Kerja ( $p=0,005$ ) dan Lingkungan Kerja ( $p=0,032$ ) secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  untuk kedua hipotesis ditolak dan hipotesis penelitian diterima.

#### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji ANOVA (Uji F)**

Nilai $F_{hitung}$	Signifikansi (Sig.)	Kesimpulan Hipotesis
24,602	0,000	$H_{a3}$ Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS v.25 (2025)

Berdasarkan Uji F pada Tabel 5, hipotesis penelitian diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F-hitung 24,602 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Model regresi ini layak digunakan.

#### Uji Koefisien Determinasi Parsial

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Parsial Variabel  $X_1$  dan  $X_2$**

Variabel Pengaruh	R Square ( $R^2$ )	Kontribusi Pengaruh
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,308	30,8%
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,284	28,4%

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS v.25 (2025)

Hasil analisis koefisien determinasi parsial pada Tabel 6 menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing variabel secara terpisah. Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) ditemukan menyumbang pengaruh sebesar 30,8% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menyumbang pengaruh sebesar 28,4%. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

#### Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Simultan**

Variabel Independen	R Square ( $R^2$ )	Kontribusi Pengaruh
Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,341	34,1% memiliki pengaruh secara simultan

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS v.25 (2025)

Hasil uji koefisien determinasi simultan pada tabel di atas menunjukkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,341. Hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 34,1% terhadap Kinerja Karyawan. Sisa pengaruh sebesar 65,9% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti. Nilai ini mengindikasikan tingkat pengaruh yang tergolong rendah.

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT XYZ. Temuan ini didukung oleh bukti statistik yang kuat dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,881. Dari segi besaran pengaruh, variabel ini juga terbukti mampu memberikan kontribusi sebesar 30,8% terhadap



kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hal ini tidak berarti semua jenis stres baik untuk kinerja. Temuan ini lebih spesifik mengindikasikan bahwa pada level yang ada saat ini, stres yang dialami karyawan berfungsi sebagai eustress atau stres yang positif.

Tuntutan pekerjaan tidak dianggap sebagai beban yang merusak (*distress*), melainkan sebagai tantangan yang memotivasi. Persepsi positif terhadap stres ini mendorong karyawan, khususnya Generasi Z yang dinamis untuk lebih fokus dan mengerahkan upaya terbaiknya. Efek positif ini kemungkinan diperkuat oleh adanya sistem penghargaan di perusahaan yang membuat karyawan merasa usaha dan tekanan yang mereka hadapi sepadan dengan imbalan yang akan diterima, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja..

Temuan mengenai pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja ini sejalan dengan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya yang juga mengkaji hubungan serupa. Salah satunya, penelitian oleh (Yulita et al., 2024) yang juga menyimpulkan bahwa stres kerja memang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat lebih lanjut oleh studi dari (Wardani & Madina, 2023) serta (Mangara & Kurniawan, 2025), yang keduanya sama-sama menegaskan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor penting yang secara nyata memengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Adanya kesamaan hasil dengan studi-studi terdahulu ini semakin memperkuat argumen bahwa manajemen stres adalah area yang krusial bagi setiap organisasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan statistik untuk temuan ini terlihat dari nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,174 > 1,985$  dari nilai  $t_{tabel}$ . Dari segi besaran pengaruhnya, variabel ini terbukti mampu memberikan kontribusi unik sebesar 28,4% dalam menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa perbaikan pada kualitas lingkungan kerja fisik secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Aspek-aspek seperti tata ruang yang ergonomis, pencahayaan yang memadai, dan tingkat kebisingan yang rendah berperan penting dalam mengurangi gangguan dan kelelahan fisik. Dengan meminimalkan distraksi ini, karyawan dapat mengalokasikan sumber daya kognitifnya secara penuh pada tugas yang ada, sehingga meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja. Ketersediaan fasilitas dan teknologi yang memadai juga memperlancar alur kerja dan mencegah frustrasi yang dapat menghambat produktivitas di PT XYZ.

Temuan ini senada dengan studi yang dilakukan oleh (Munardi et al., 2021) yang juga melaporkan adanya dampak positif dan signifikan. Demikian pula, (Situmorang & Karsudjono, 2023) dan (Rimba & Toton, 2022) dalam risetnya juga mengonfirmasi bahwa perbaikan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini berhasil menjawab rumusan masalah utama dengan membuktikan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan Generasi Z di PT XYZ. Pembuktian ini didasarkan pada hasil uji ANOVA yang sangat meyakinkan, dengan nilai F-hitung 24,602 dan nilai signifikansi 0,000. Lebih dari sekadar signifikan, model ini juga memiliki daya penjas yang terukur. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,341 mengindikasikan bahwa kombinasi dari dinamika stres dan kualitas lingkungan kerja di perusahaan menyumbang sebesar 34,1% terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT XYZ.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ.
3. Secara simultan (bersama-sama), Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ.

### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen, yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja seperti motivasi, kepuasan kerja, atau kompensasi tidak diteliti dalam model ini.
2. Objek penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan PT XYZ, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan atau industri lain.
3. Subjek penelitian ini secara spesifik hanya berfokus pada karyawan Generasi Z. Mengingat adanya kemungkinan perbedaan karakteristik, ekspektasi, dan cara pandang terhadap dunia kerja antar generasi, maka temuan penelitian ini belum tentu dapat merepresentasikan respons dari karyawan generasi lain.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan di atas, berikut adalah saran yang dapat diberikan:

1. Berdasarkan temuan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif, perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas fasilitas yang ada. Hal ini mencakup pemeliharaan rutin, memastikan peralatan kerja dan teknologi tetap modern untuk menunjang produktivitas Generasi Z, serta meninjau tata ruang dan fasilitas agar mendukung kebutuhan kerja yang membutuhkan fokus tinggi dan minim gangguan.
2. Perusahaan disarankan untuk menjaga beban kerja tetap pada level yang menantang namun realistis. Untuk mendukung ini, pastikan lingkungan fisik tidak menambah stres yang tidak perlu, misalnya dengan menyediakan peralatan kerja yang andal dan ruang kerja yang nyaman, sehingga karyawan bisa fokus pada tantangan pekerjaannya.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. CV Budi Utama.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dinata, M. V. E. P. C., & Candra, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(3).
- Hermawan, E. (2024). *MONOGRAF STRES KERJA*. Eureka Media Aksara.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. CV.AA.Rizky.
- Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (2025). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KENCANA HIJAU BINA LESTARI GAYO LUES. *Jurnal Ilmiah MEA*, 9(1), 2025.
- Marlina, A., Ali, R., Saripah, S., & Rifani, R. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BAZNAS. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(4).

- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NATIONAL FINANCE. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(2).
- Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiangin Batubara. *JBME (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi)*, 4(3).
- Rimba, H. M., & Toton. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANWIL LAMPUNG. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1707–1714. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.227>
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tajuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC)* (N. M. Syafitri, Ed.). Deepublish CV Budi Utama.
- Samsuddin, H. (2018). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1).
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali, Ed.). Bintang Pustaka Madani.
- Situmorang, M., & Karsudjono, A. J. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (N. Arsalan, Ed.). CV. Penerbit Qiara Media. <https://www.researchgate.net/publication/360576767>
- Wardani, S., & Madina. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEBUAH PERUSAHAAN AUTOMOTIF DI TANGERANG SELATAN. *PAMJou*, 7(1).
- Yulita, R., Wahab, W., Menhard, & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AMBITEK*, 4(1), 2962–2042.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Ardi Nupi Hasyim, M., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Gede Bayu Wijaya, I., Sri Handayani, F., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., I

Kairupan, D. J., Ekowati, S., Kadek Suryani, N., & Suprabawati Kusuma Negara, I. (2021). *KINERJA KARYAWAN (TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIS)* (E. Jaelani, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.