



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat

Muhammad Gandung¹, Denok Sunarsi² Suwanto³

^{1,2,3}Universitas Pamulang

Abstract

Received: 02 Juli 2024

Revised: 10 Juli 2024

Accepted: 21 Juli 2024

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menggunakan angket kuesioner untuk pengumpulan data. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier sederhana dan berganda, autokorelasi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,518 > 1,988$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel stres kerja (X2) juga menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,046 > 1,988$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($64,202 > 3,110$) dengan $p\ value < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,607 menunjukkan bahwa 60,7% variabilitas kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan stres kerja, sementara 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Keywords: Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Kinerja.

(*) Corresponding Author: dosen2020@unpam.ac.id

How to Cite: Gandung, M., Sunarsi, D., & Suwanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 879-894. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13141056>

INTRODUCTION

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Mereka harus menjadi pribadi yang bekerja keras dengan penuh semangat agar potensi mereka berkembang maksimal. Oleh karena itu, manajemen dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting. Perusahaan harus bisa meminimalisasi masalah yang ada dan memanfaatkan SDM dengan baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi karena mereka berperan aktif dalam menjalankan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam organisasi. Tujuannya adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana yang memenuhi kebutuhan pekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus selalu meningkatkan kemampuan dan

mengembangkan kualitas SDM-nya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan ini akan membuat karyawan lebih fokus dalam mengerjakan tugas, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan merasa aman sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja di mana karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan ini mempengaruhi semangat dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi suhu udara, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan yang kurang mendukung akan menurunkan kinerja mereka. Ketidaksesuaian lingkungan kerja fisik inilah yang berbeda dengan kondisi di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat saat penelitian dilakukan. Kondisi ruang kerja yang kurang nyaman seperti penerangan lampu yang kurang dan pendingin udara (AC) yang rusak menjadi masalah. Berikut adalah tabel kondisi lingkungan kerja fisik di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat:

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Kategori Lingkungan Kerja	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	Kondisi Tidak Ada	Jumlah
Lampu	13	2	0	15
Pendingin Udara (AC)	2	1	0	3
Komputer	3	1	1	5
Lemari Dokumen	4	0	0	4
Dispenser	1	0	1	2

Sumber: PT. Trans Retail Indonesia Cabang Ciputat Tahun 2023

Dari tabel di atas, terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik mempengaruhi semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain lingkungan kerja fisik, tekanan kerja akibat globalisasi juga menambah tantangan. Tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan harus bekerja cepat, fokus, dan maksimal, yang sering kali menyebabkan stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, otoritas kerja yang tidak memadai, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin. Di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat, pengurangan karyawan menyebabkan waktu kerja yang berlebihan, sehingga mempengaruhi tingkat kerja karyawan. Berikut adalah data waktu kerja karyawan yang menyebabkan stres kerja:

Tabel 1.2 Waktu Kerja Karyawan

Divisi	Waktu Kerja
SGM (Store General Manager)	Tidak Menentu
Secretary	08.00 - 18.00
RPM	08.00 - 18.00
Duty Manager Opening	05.00 - 16.00
Duty Manager Closing	14.00 - 24.00

Deputi Manager	Shift Pagi 08.00 - 18.00 Shift Siang 12.00 - 22.00
Sales Manager	Shift Pagi 08.00 - 18.00 Shift Siang 12.00 - 22.00
HRD	08.00 - 17.00
Team Leader	Shift Pagi 07.00 - 16.00 Shift Siang 14.00 - 22.00
Staff	Shift Pagi 07.00 - 16.00 Shift Siang 14.00 - 23.00
Cleaning Service	Shift Pagi 05.00 - 15.00 Shift Siang 14.00 - 22.00
Security	Shift Pagi 05.00 - 15.00 Shift Siang 14.00 - 23.00

Sumber: PT. Trans Retail Indonesia Cabang Ciputat Tahun 2020

Waktu kerja yang tidak menentu dan pengurangan karyawan menyebabkan shift kerja yang melebihi 8 jam, yang berujung pada stres kerja. Salah satu faktor keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik merupakan hasil dari kerja tim atau individu yang optimal. Sebaliknya, kegagalan mencapai sasaran disebabkan oleh kinerja yang tidak optimal. Kinerja karyawan merupakan potensi SDM untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai. Karyawan yang berprestasi akan memberikan hasil maksimal bagi perusahaan. Berbeda dengan masalah di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat, yang mengalami penurunan kinerja dalam mencapai target penjualan. Berikut adalah data presentase target pencapaian penjualan:

Tabel 1.3 Target Pencapaian Penjualan

Tahun	Target Penjualan	Pencapaian Penjualan	Tidak Tercapai Target	Presentase Target
2021	245.521.839.170	208.982.426.320	36.539.412.850	85%
2022	233.458.430.652	176.133.803.722	57.324.626.930	75%
2023	191.209.030.710	147.342.390.847	43.866.639.863	77%

Sumber: PT. Trans Retail Indonesia Cabang Ciputat Tahun 2023

Dari tabel di atas, terlihat bahwa target penjualan tidak tercapai setiap tahun. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik. Fenomena ini menimbulkan ketertarikan peneliti untuk meneliti masalah di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat, yang berlokasi di Jakarta Selatan.

PT. Trans Retail Indonesia, atau Carrefour Indonesia, adalah perusahaan retail asal Prancis yang masuk ke Indonesia pada tahun 1998. Pada 16 Januari 2013, Carrefour Indonesia resmi dimiliki 100% oleh CT Corp dan berganti nama menjadi PT. Trans Retail Indonesia dengan brand Transmart. Saat ini, perusahaan memiliki hampir 100 gerai yang tersebar di 28 kota di Indonesia, menawarkan lebih dari 40.000 produk. PT. Trans Retail Indonesia menyediakan berbagai produk seperti makanan segar, kebutuhan rumah tangga, kosmetik, elektronik, serta pakaian dan perlengkapan bayi. Carrefour berkomitmen memberikan pelayanan kelas dunia di

bidang ritel. Namun, masalah lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dan stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Tujuan penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat.

Tempat dan Waktu Penelitian: Penelitian dilaksanakan di Carrefour Permata Hijau, Jakarta Selatan, selama tiga bulan dari Agustus hingga Oktober 2023.

Populasi dan Sampel: Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat sebanyak 86 orang. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Variabel Penelitian:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1):

- a. Indikator: penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, dan keamanan.

2. Stres Kerja (X2):

- a. Indikator: beban kerja, waktu kerja, konflik, dan penilaian kinerja.

3. Kinerja Karyawan (Y):

- a. Indikator: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Teknik Pengumpulan Data:

1. Data Primer:

- a. Wawancara: Digunakan untuk mendapatkan informasi mendalam dari responden.
- b. Observasi: Mengamati langsung kondisi lapangan.
- c. Kuesioner: Mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden.

2. Data Sekunder:

- a. Dokumentasi: Mengumpulkan data dari dokumen perusahaan seperti sejarah, visi misi, dan struktur organisasi.
- b. Studi Kepustakaan: Mengkaji literatur dan referensi yang relevan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data: Data dianalisis secara kuantitatif menggunakan program SPSS versi 25. Langkah-langkah analisis meliputi:

1. **Uji Validitas:** Menggunakan korelasi product moment untuk memastikan instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang diteliti dengan tepat.
2. **Uji Reliabilitas:** Menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen penelitian.
3. **Uji Asumsi Klasik:**

- a. **Uji Normalitas:** Menggunakan kurva normal P-Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal.
- b. **Uji Multikolinearitas:** Memastikan tidak adanya korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- a. Mengukur apakah data berdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik.
- b. Uji normalitas dilakukan dengan melihat kurva normal P-Plot atau uji Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap normal jika nilai $\text{sig} > 0.05$ nilai $\text{sig} > 0.05$.

2. Uji Multikolinearitas

- a. Menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.
- b. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Tidak ada multikolinearitas jika $VIF \leq 10$ $VIF \leq 10$.

3. Uji Autokorelasi

- a. Menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pada periode t dan t-1 dalam model regresi linier.
- b. Menggunakan pendekatan Durbin-Watson (DW) dengan kriteria tertentu. Tidak ada autokorelasi jika nilai DW berada antara 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

- a. Menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.
- b. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser atau melihat grafik scatterplot. Tidak ada heteroskedastisitas jika titik-titik pada scatterplot tidak memiliki pola tertentu yang teratur.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

- a. Digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen.
- b. Persamaan regresi sederhana: $Y = a + bX$

2. Analisis Regresi Linier Berganda

- a. Digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap dependen.
- b. Persamaan regresi berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

- a. Mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan dependen.
- b. Koefisien korelasi diinterpretasikan dengan interval tertentu dari sangat rendah hingga sangat kuat.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

- a. Mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.
- b. Nilai R² mendekati 1 berarti pengaruh independen terhadap dependen kuat, mendekati 0 berarti lemah.

Uji Hipotesis

1. Uji T

- a. Uji parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen.
- b. Menggunakan kriteria signifikansi 5% dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Uji F

- a. Menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hasil Analisis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta memastikan bahwa data yang diperoleh valid, reliabel, dan memenuhi asumsi-asumsi statistik yang diperlukan untuk analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

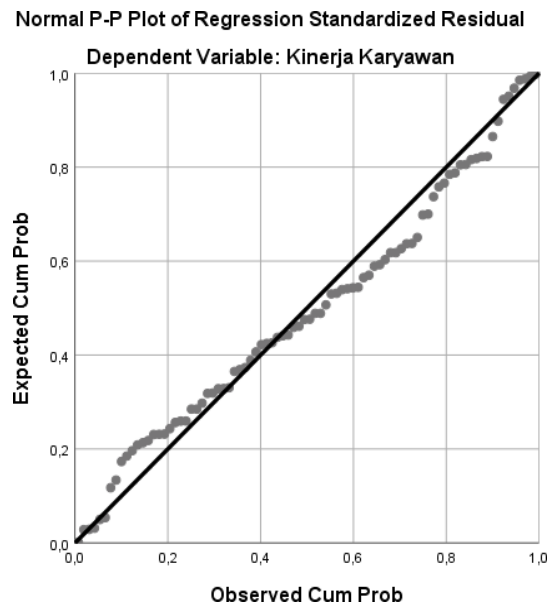
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, uji normalitas memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).

Untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat grafik normal *P – P Plot Regression Standardized Residual*, dengan melihat

penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Dikatakan terjadi normalitas data jika sebaran data mengikuti sumbu diagonal pada grafik.

Gambar 4.4 **Grafik Normalitas P – Plot**



Sumber: Data output SPSS 25 (2020)

Dari gambar grafik diatas, memperlihatkan pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal di sekitar diagram. Maka dapat disimpulkan bahwa grafik *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan melihat grafik normal *probability plot*, Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan syarat jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka data penelitian berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		standardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,96377718
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,093
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : *Data Output SPSS 25 (2020)*

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) = 0,062 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,062 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria keputusannya adalah:

- 1) Apabila nilai $VIF \geq 10$ maka dinyatakan adanya multikolinearitas antar variabel bebas
- 2) Apabila nilai $VIF \leq 10$ maka dinyatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan stres kerja sebesar 1,168. Artinya nilai *VIF* lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan pendekatan *Durbin-Watson (DW)*. Berikut ini kriteria yang menjadi acuan:

Tabel 4.14
Pedoman Interpretasi *Durbin-Watson*

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada Autokorelasi
1,100 – 1,540	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak Ada Autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
>2,900	Ada Autokorelasi

Sumber : *Sugiyono (2016:184)*

Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS:

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
				Std. Error of the Estimate	
Model	R	R Square	Adjusted R Square		Durbin- Watson

1	,779 ^a	0,607	0,598	2,999	2,321
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
Sumber : Data Output SPSS 25 (2020)					

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari *Durbin- Watson* sebesar 2,321 yang dimana nilai *Durbin-Watson* berada diantara interval (1,550 – 2,460), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

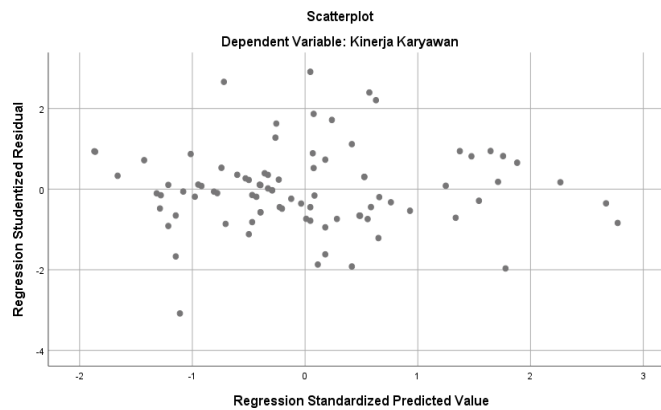
Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Uji *Glejser*. Dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dan nilai residualnya (*SRESID*). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*.

Gambar 4.5 Grafik Uji Scatterplot

Sumber : Data Output SPSS 25 (2020)



Dari gambar diatas dapat diketahui titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,089 + 0,810 X1$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 8,089 menyatakan

bahwa tanpa lingkungan kerja fisik, kinerja tetap terbentuk sebesar 8,089. Dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,810 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,810.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,681, hal ini berarti bahwa keeratan tingkat antara variabel lingkungan kerja fisik dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar ($8,518 > 1,988$) dan taraf signifikansi t lebih kecil ($0,000 < 0,05$). Dari hasil uji parsial H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Stres kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,582 + 0,565 X_2$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 19,582 menyatakan bahwa tanpa stres kerja, kinerja tetap terbentuk sebesar 19,582. Dan variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,565 artinya jika variabel stres kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan menurun dengan syarat variabel lain, nilainya tetap. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,609, hal ini berarti bahwa keeratan tingkat antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Stres kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 1,134 + 0,625 X_1 + 0,380 X_2$.

Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,625 (X_1) dan 0,380 (X_2) artinya variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan stres kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($64,202 > 3,110$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Ciputat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Ciputat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Lingkungan Kerja Fisik:**

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,089 + 0,810 X_1$. Nilai konstanta sebesar 8,089 menunjukkan bahwa tanpa lingkungan kerja fisik, kinerja tetap terbentuk sebesar 8,089. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,810. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,681 menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Nilai thitung (8,518) lebih besar dari ttabel (1,988) dan signifikansi t (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. **Stres Kerja:**

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,582 + 0,565 X_2$. Nilai konstanta sebesar 19,582 menunjukkan bahwa tanpa stres kerja, kinerja tetap terbentuk sebesar 19,582. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,565. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,609 menunjukkan hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Nilai thitung (7,046) lebih besar dari ttabel (1,988) dan signifikansi t (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. **Pengaruh Simultan:**

Lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,134 + 0,625 X_1 + 0,380 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,625 (X_1) dan 0,380 (X_2) menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 60,7% menunjukkan kontribusi pengaruh secara simultan, sedangkan 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai Fhitung (64,202) lebih besar dari Ftabel (3,110) dan p value (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. **Lingkungan Kerja Fisik:**

Pihak perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, seperti suasana kerja yang nyaman, pengadaan alat-alat kantor yang diperbaharui secara berkala, dan ruangan kerja dengan suhu udara yang baik.

2. **Stres Kerja:**

Pihak perusahaan diharapkan meningkatkan kepedulian terhadap karyawan dengan mengatur kembali waktu kerja, serta memberikan pelatihan dan pengembangan untuk menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja.

3. **Kinerja Karyawan:**

Perusahaan perlu memperhatikan target yang membebani karyawan dan melakukan evaluasi secara berkala untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memberikan tekanan berlebihan pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Fraser, T. (2019). *Stres & Kepuasan Kerja* (Cetakan ke-2 ed.). Jakarta: Institut Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (IPPM) dengan PT Pustaka Binaman Pressindo, Anggota IKAPI.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS* 25 (Vol. Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-21 ed.). Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14 ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-26 ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyojadmiko, E., ButarButar, M., Purba, S., . . . Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Cetakan 1 ed.). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-26 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Cetakan Ke-1 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A., & Laksemini, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Cetakan Pertama ed.). Bali: Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8 ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Aripin, M. Z., & Rasmansyah. (2019, Mei-Agustus). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7, 30-42.
- Effendy, A. A., & Fitria, R. J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modernland Realty.Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma (JIMF)*, 2, 49-61.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018, Februari). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi Biro umum, Kepegawaian, dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 3, 27-39.

- Khairandy, R. M., & Alponso, E. (2019, Oktober). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT MARS Lestari. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Univ Bina Darma*, 1213-1221.
- Putra, I. B., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4, 2491-2506.
- Putri, S. W., Rodhiyah, & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Political Science*, 1-8.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61, 55-60.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pagaruh Konflik Kerja daban Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Bank Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6, 51-60.
- Widianingrum, A., & Djastuti, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 5, 1-10.
- Aeni, A. N. (2015). Menjadi guru SD yang memiliki kompetensi personal-religius melalui program one day one juz (ODOJ). *Mimbar Sekolah Dasar*, 2(2), 212-223.
- Alawiyah, F. (2013). Peran guru dalam kurikulum 2013. *Jurnal Aspirasi*, 4(1), 65-74.
- Allen, J., & Shockley, B. B. (1998). Potential engagements: Dialogue among school and university research communities. In B. S. Bisplinghoff & J. Allen (Eds.), *Engaging teachers: Creating teaching/researching relationships* (pp. 61-71). Portsmouth, NH: Heinemann.
- Ardiansyah, J. (2013). Peningkatan kompetensi guru bidang pendidikan di Kabupaten Tana Tidung. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(1), 38-50.
- Borko, H., & Whitcomb, J. A. (2008). Teachers, teaching, and teacher education: Comments on the national mathematics advisory panel's report. *Educational Researcher*, 37(9), 565-572. <https://doi.org/10.3102/0013189X08328877>
- Bullough, R. V., & Pinnegar, S. (2001). Guidelines for quality in autobiographical forms of self-study research. *Educational Researcher*, 30(3), 13-21. <https://doi.org/10.3102/0013189X030003013>
- Burgener, L. & Barth, M. (2018). Sustainability competencies in teacher education: Making teacher education count in everyday school practice. *Journal of Cleaner Production*, 174, 821-826. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.10.263>
- Chatib, M. (2014). *Gurunya Manusia*. Bandung: Mizan Pustaka.

- Cheruvu, R. (2014). Focus on teacher as researcher: Teacher educators as teacher researchers: Practicing what we teach. *Childhood Education*, 90(3), 225–228. <http://doi.org/10.1080/00094056.2014.911636>
- Clayton (Missouri) Research Review Team: Beck, C., Dupont, L, Geismar-Ryan, L, Henke, L, Pierce, K. M., & Von Hatten, C. (2001). Who owns the story? Ethical issues in the conduct of practitioner research. In J. Zeni (Ed.), *Ethical issues in practitioner research* (pp. 45-58). New York: Teachers College Press.
- Cochran-Smith, M., & Lytle, S. L. (2009). *Inquiry as stance: Practitioner research for the next generation*. New York: Teachers College Press.
- Noval, R., & Sanarsi, D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Mas Republik Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 165-173.
- Farjon, D., Smits, A., & Voogt, J. (2019). Technology integration of pre-service teachers explained by attitudes and beliefs, competency, access, and experience. *Computer & Education*, 130, 81-93. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.11.010>
- Hammack, F. M. (1997). Ethical issues in teacher research. *Teachers College Record*, 99(2), 247–265.
- Hammer, D., & Schifter, D. (2001). Practices of inquiry in teaching and research. *Cognition and Instruction*, 19(4), 441–478. https://doi.org/10.1207/S1532690XCI1904_2
- Hammersley, M. (1993). On the teacher as researcher. *Educational Action Research*, 1(3), 425–445. <http://doi.org/10.1080/0965079930010308>
- Hattie, J. A. C. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. London: Rutledge.
- Hiebert, J., Gallimore, R., & Stigler, J. W. (2002). A knowledge base for the teaching profession: What would it look like and how can we get one? *Educational Researcher*, 31(5), 3–15. <https://doi.org/10.3102/0013189X031005003>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Kapuscinski, P. (1997). The collaborative lens: A new look at an old research study. In H. Christiansen, L. Goulet, C. Krentz, & H. Maeers (Eds.), *Recreating relationships: Collaboration and educational reform* (pp. 3-12). Albany, NY: State University of New York Press.
- Karababa, Z. C. & Caliskan, G. (2013). Teacher competencies in teaching Turkish as a foreign language. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 70, 1545-1551. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.01.222>
- Keffer, A., Wood, D., Carr, S., Mattison, L., & Lanier, B. (1998). Ownership and the well-planned study. In B. S. Bisplinghoff & J. Allen (Eds.), *Engaging teachers: Creating teaching/researching relationships* (pp. 27-34). Portsmouth, NH: Heinemann.

- Kim, M. K., Xie, K., & Cheng, S. L. (2017). Building teacher competency for digital content evaluation. *Teaching and Teacher Education*, 66, 309-324. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.05.006>
- Leonard. (2018). Task and forced instructional strategy: Instructional strategy based on character and culture of Indonesia nation. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 8(1), 51–56. <http://dx.doi.org/10.30998/formatif.v8il.2408>
- Marti, A. D. (2012). Pendidikan inklusif di sekolah dasar Kota Padang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Khusus*, 1(3).
- Marzano, R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into action?* Alexandria, Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Musfah. (2012). *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana.
- Nasongkhla, J. & Sujiva, S. (2015). Teacher competency development: Teaching with tablet technology through Classroom Innovative Action Research (CIAR) coaching process. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 174, 992-999. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.723>
- Nousiainen, T., Kangas, M., Rikala, J., & Vesisenaho, M. (2018). Teacher competencies in game-based pedagogy. *Teaching and Teacher Education*, 74, 85-97. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.012>
- Peiris, S. (2013). Environmental education program goals and growth: The role of funding, administrative capacity, target population, and program structure. *Waste Management Education Programs*, Spring, 1-13. Retrieved from: https://nature.berkeley.edu/classes/es196/projects/2013final/PeirisS_2013.pdf
- Richey, R.C. & Nelson, W.A. (2000). *Handbook of Research for Educational Communication and Technology*. New York: Macmillan Library.
- Ritchie, J. S., & Wilson, D. E. (2000). *Teacher narrative as critical inquiry: Rewriting the script*. New York: Teachers College Press.
- Rust, F., & Meyers, E. (2003). Introduction. In E. Meyers & F. Rust (Eds.), *Taking action with teacher research* (pp. 1-16). Portsmouth, NH: Heinemann.
- Samsudin, M. (2016). *Pengembangan Model Desain Program Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah*. Unpublished Dissertation. Jakarta State University.
- Senese, J. C. (2001). The action research laboratory as a vehicle for school change. In G. Burnaford, J. Fischer, & D. Hobson (Eds.), *Teachers doing research: The power of action through inquiry* (pp. 307-325). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Silander, T. (2013). Pedagogical environments – Case Finland. *Formazione & Insegnamento*, 11(4), 51–62. http://doi.org/10746/-fei-XI-03-13_02
- Suryani, C. (2015). Implementasi supervisi pendidikan dalam meningkatkan proses pembelajaran di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 16(1), 23-42.
- Gandung, M. (2024). The Influence Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51-58.

- Talaia, M., Pisoni, A., & Onetti, A. (2016). Factors influencing the fund-raising process for innovative new ventures: an empirical study. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23(2), 363-378.
- Tandberg, D. (2010). Interest groups and governmental institutions: The politics of state funding of public higher education. *Educational Policy*, 24(5), 735-778.
- Varghese, C., Vernon-Feagans, L., & Bratsch-Hines, M. (2019). Associations between teacher-child relationships, children's literacy achievement, and social competencies for struggling and non-struggling readers in early elementary school. *Early Childhood Research Quarterly*, 47, 124-133. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2018.09.005>
- Verner, I., Massarwe, K., & Bshouty, D. (2019). Development of competencies for teaching geometry through an ethnomathematical approach. *Journal of Mathematical Behavior*, 56, 100708. <https://doi.org/10.1016/j.jmathb.2019.05.002>
- Walberg, H. J. (2006). Improving educational productivity: An assessment of extant research. In R. F. Subotnik & H. J. Walberg (Eds.), *The scientific basis of educational productivity* (pp. 103–160). Greenwich, Co: IAP
- Wells, G. (2001). The development of a community of inquirers. In G. Wells (Ed.), *Action, talk, & text: Learning and teaching through inquiry* (pp. 1-22). New York: Teachers College Press.
- Zeichner, K. (2003). Teacher research as professional development for P-12 educators in the USA. *Educational Action Research*, 11(2), h. 301-326.