

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL SYARIAH TBK  
(BTPN SYARIAH) DI KOTA SAMARINDA**

**Hari Wibowo, Rinda Sandayani Karhab, Nur Endah Ramayanti**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Hari Wibowo**

**1911102431238**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**JUNI 2023**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank  
Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk (Btpn Syariah) Di Kota Samarinda**

**Hari Wibowo, Rinda Sandayani Karhab, Nur Endah Ramayanti**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Hari Wibowo**

**1911102431238**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**JUNI 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN Pensiunan NASIONAL  
SYARIAH TBK (BTPN SYARIAH) DI KOTA SAMARINDA**

Oleh :

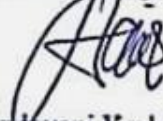
**Hari Wibowo**

**1911102431238**

**Samarinda, 20 Juni 2023**

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



**Dr.M. Rinda Sanjayani Karhab.,S.Hut.,MSI  
NIDN: 1102018303**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL  
SYARIAH Tbk (BTPN SYARIAH) DI KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hari Wibowo

NIM :1911102431238

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 26 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji 1 : Nur Endah Ramayanti, S.Sos., M.CIL  
NIDN. 1112058603


(Ramayanti)

Penguji 2 : Dr.M. Rinda Sandayani Karhap, S.Hut., M.Si  
NIDN. 1102018303

(Rinda Sandayani Karhap)

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

  
Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D  
NIDN. 0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen

  
Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D  
NIDN. 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hari Wibowo  
NIM : 1911102431238  
Program studi : SI Manajemen  
Email : 1911102431238@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda 26, Juni 2023

Yang membuat pernyataan



**Hari Wibowo**

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL SYARIAH TBK (BTPN SYARIAH) DI KOTA SAMARINDA

Hari Wibowo<sup>1a</sup>, Rinda Sandayani Karhab<sup>2b</sup> Nur Endah Ramayanti<sup>3c</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik,

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

1911102431238@umkt.ac.id<sup>a</sup>, rsk294@umkt.ac.id<sup>b</sup>, ner746@umkt.ac.id<sup>c</sup>

### INFO ARTIKEL:

Dikumpulkan: 18 Juli 2023;

Diterima: - ;

Terbit/Dicetak: - ;

### ABSTRACT

*It is hoped that the results of this research will reveal how the performance of BTPN Syariah employees in Samarinda City is affected by the work environment and work stress. This study is quantitative in nature with a descriptive approach. Data was collected through a questionnaire using the saturated sample method, which consisted of 40 respondents. The analysis was performed using multiple linear regression. After that, the data will go through the stages of validity, reliability, classic assumptions, and hypothesis testing. The results showed that the work environment (X1) has a t value of 2.682 greater than a t table value of 2.026 and a significant value of 0.011 lower than 0.05, meaning that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work stress (X2) has a t value of 3.506 higher than the t table value of 2.026 and a significant value of 0.001 lower than 0.05, meaning that work stress has a positive and significant effect on employee performance. In addition, the results of the analysis of the work environment (X1) and work stress (X2) show that the two variables together have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated f value of 14.221 greater than f table = 3.25 and a significance value of 0.000 lower than 0.05 for each.*

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



Volume 28. Number 1,  
September 2023, pp. 1-4

<http://doi.org/10.23960/jbm.v11i2.442>

### ABSTRAK

Diharapkan hasil penelitian ini akan mengungkap bagaimana kinerja karyawan BTPN Syariah di Kota Samarinda dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja. Studi ini adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan metode sampel jenuh, yang terdiri dari 40 responden. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Setelah itu, data akan melalui tahapan validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> 2,682 lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> 2,026 dan nilai signifikan 0,011 lebih rendah dari 0,05, maknanya lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> 3,506 lebih tinggi dari nilai t<sub>tabel</sub> 2,026 dan nilai signifikan 0,001 lebih rendah dari 0,05, bermakna stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f<sub>hitung</sub> = 14,221 lebih besar dari f<sub>tabel</sub> = 3,2 dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05 untuk masing-masing.

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

### Corresponding author:

Hari Wibowo

Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec.

Samarinda Ulu, Kota Samarinda,

Kalimantan Timur 75124

Email:1911102431238@umkt.ac.id

### PENDAHULUAN

PT. Bank Tabungan Pensiunan Syariah Nasional Tbk (BTPN Syariah) yang berkedudukan di Samarinda merupakan lembaga keuangan yang melayani kebutuhan transaksi keuangan umum

berdasarkan syariah yang tidak hanya menawarkan layanan pembayaran tetapi juga mengerjakan niaga lainya serta merupakan bank yang termasuk dalam segmen *prasejahtera produktif*. Sejalan dengan misi pemberdayaan perempuan dan edukasi keuangan di segmen ini, BTPN Syariah juga menyediakan aksesibilitas, layanan dan produk perbankan Syariah untuk memungkinkan mereka yang ingin mewujudkan impian mereka untuk hidup lebih baik, termasuk membantu ibu-ibu *prasejahtera* di Samarinda memulai atau mengembangkan usaha. Untuk mendukung kinerja karyawan, diperlukan sumber daya manusia atau pekerja yang kompeten mengembangkan dan menentukan keberhasilan jangka panjang. Artinya Organisasi harus memiliki opsi untuk menginvestigasi variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia adalah kemampuan setiap manusia yang ditentukan oleh kekuatan mental dan fisik manusia tersebut (Wibowo, 2020 : 9).

Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas merupakan pengertian kinerja secara umum (Silaen et al., 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan BM (*Bisnis Manager*) selaku penanggung jawab pada Wisma BTPN Syariah di kota Samarinda, diketahui kinerja yang masih kurang maksimal. Dari segi kualitas, permasalahan yang sering terjadi adalah karyawan terkadang tidak serius dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ketidakakuratan seringkali menimbulkan kesalahan dalam pengelolaan data, yang kemudian berkali-kali harus dikoreksi kembali oleh atasan. Disampaikan kembali terkait lingkungan kerja karyawan, terkadang masih memiliki rasa malu untuk berhubungan dengan karyawan lainya yang berujung pada lingkungan kerja yang tidak nyaman serta membuat komunikasi yang berjalan menjadi terhambat, sehingga atasan harus melakukan pendekatan yang lebih untuk dapat berkomunikasi dengan bawahan. Kemudian beberapa karyawan memiliki keluhan terkait kondisi lingkungan kerja terutama di lapangan, karyawan harus menghadapi berbagai macam karakteristik nasabah yang beragam. Tempat kerja merupakan setiap item yang ada di dekatnya berfungsi untuk dapat membantu persiapan pekerjaan bagi karyawan yang menjalankan tanggung jawabnya sehingga tercapainya hasil pekerjaan yang sebesar-besarnya apabila terdapat ruang kerja di lingkungan kerja yang membantu karyawan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka guna mendongkrak kinerja karyawan dalam suatu bisnis (Enny 2019:56). Kemudian stres kerja, beban pekerjaan yang cukup tinggi dari perusahaan membuat kelelahan kerja, terlebih saat turun ke lapangan tidak hanya bertemu nasabah, karyawan juga harus beradaptasi dengan kondisi yang beragam seperti cuaca buruk, jarak rumah nasabah serta kondisi lainya. Sejalan dengan pendapat para ahli yaitu bahwa stres merupakan hasil dari tingkat kesenjangan antara kebutuhan seseorang dan kapasitas yang mereka miliki semakin jauh semakin individu stres merasa dan akan mengancam semua orang yang mengalaminya (Asih et al. 2018:4).

Dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada pada setiap variabel yang diteliti di BTPN Syariah kota Samarinda sangat berdampak pada keberlanjutan kinerja, Karyawan memegang peranan penting untuk memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi di balik studi ini bertujuan untuk mengusulkan faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan, dengan penekanan pada faktor lingkungan kerja dan stres kerja sebagai salah satu elemen yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk tujuan mencari solusi dan memecahkan masalah fenomena penelitian, memperbaiki dan mengelola lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan produktivitas karyawan. Pemantauan tingkat stres kerja sangat penting dalam menjaga stabilitas prestasi kerja setiap karyawan. Berangkat dari gambaran tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian langsung dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Di Kota Samarinda."

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Lingkungan kerja**

Dalam organisasi perusahaan, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam situasi ini

harus diatur dan ditata faktor-faktornya dalam berfungsinya organisasi. Menurut Setiono, (2022) Dalam konteks lingkungan kerja, yang dimaksudkan adalah berbagai macam benda yang terdapat di berbagai tempat bagi karyawan untuk bekerja dan membantu mereka dalam melaksanakan beban kerja. Sejalan sesuai dengan menurut Aditya & Kharisma, (2022) Lingkungan kerja terdiri dari semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dia lakukan atau harus dia kerjakan sebagai kewajibanya.

Adapun menurut Heruwanto *et al.*, (2020), yang membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori, lingkungan kerja fisik adalah situasi yang dapat dilihat secara fisik yang mencakup semua fasilitas perusahaan yang dapat memengaruhi efisiensi kerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang dapat dirasakan melalui perasaan, seperti hubungan antara karyawan dan atasan mereka. sejalan menurut Enny, (2019:56–59) Lingkungan pekerjaan dikelompokkan menjadi dua, yaitu lingkungan pekerjaan fisik dan lingkungan pekerjaan non-fisik.

**H<sub>1</sub>:** Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Stres kerja

Stres di tempat kerja, menurut Lestari, (2021:5) merupakan suatu respon *fisiologis* atau perilaku atas *stresor*, yang diduga dapat menimbulkan stres, ketidakseimbangan (*Homeostasis*), baik internal maupun eksternal. Pendapat lain mencirikan stres pekerjaan sebagai situasi dimana seorang individu merasakan tekanan karena kondisi yang mempengaruhi dirinya, keadaan tersebut dapat diperoleh dari dalam diri individu atau dari iklim di luar bidang individu (Aditya & Kharisma, 2022). Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan di mana interaksi manusia dengan pekerjaan mereka menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental berdampak pada perasaan, pemikiran, dan kondisi karyawan (Asih et al., 2018:4). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan menurut Afandi, (Djamaini, 2019) diantaranya seperti kondisi pekerjaan, *ambiguitas*, pengembangan karir, struktur organisasi dan hubungan antara pekerjaan/keluarga.

**H<sub>2</sub>:** Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Kinerja karyawan

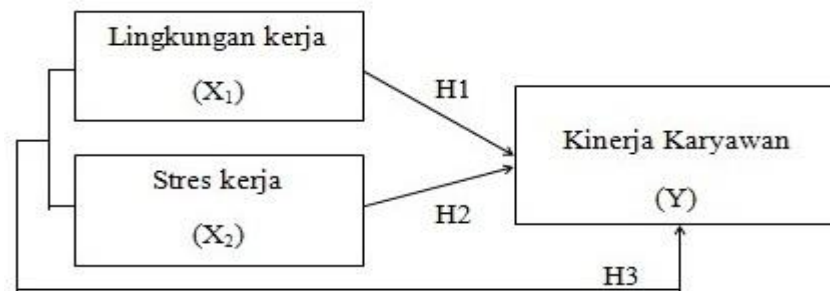
Kinerja adalah hasil usaha dari upaya yang dilakukan pekerja yang telah menyelesaikan tanggung jawabnya dan seberapa sukses seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dalam waktu tertentu. Menurut Budiyanto & Mochklas (2020:9), Kinerja fokus tentang seberapa sukses proyek, rencana, atau kebijakan telah diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi, sasaran, visi, dan misi secara legal, etis, dan konsisten, serta reflek dalam rencana strategis organisasi. Adapun pendapat lain, yaitu prestasi seseorang menjalankan fungsinya sesuai dengan yang ditugaskan dan berhasil atas dasar kuantitas dan kualitas yang disepakati disebut kinerja (Silaen *et al.*, 2021:2). Ketika keinginan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang membutuhkan keinginan dan kemampuan tertentu, kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas tersebut (Heruwanto *et al.*, 2020:9).

**H<sub>3</sub>:** Diduga lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka pikir didasarkan dari beberapa teori dan temuan studi sebelumnya yang mendukung penelitian dan digunakan untuk memudahkan jalan pemikiran penelitian yang akan dilakukan. Menurut Mahayani et al., (2022) dalam studinya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, menurut Triwidyati *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Perdana Indoniaga” menunjukkan bahwa tidak hanya lingkungan kerja memengaruhi kinerja



karyawan, tetapi stres kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh secara negatif, yang berarti bahwa tingkat stres yang lebih tinggi menurunkan kinerja karyawan. Namun, secara keseluruhan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Arfandy Dinsar (2021), Hasil penelitian berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan; variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan; dan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan secara bersamaan. Penelitian terdahulu akan dipakai untuk mengkaji keterkaitan variabel-variabel yang menjadi subjek penelitian yang dapat digunakan untuk mendukung dan memperlancar jalannya penelitian pada BTPN Syariah Di Kota Samarinda. Adapun bagan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

## METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif digunakan, dengan tujuan untuk mengembangkan model matematika di mana penelitian ini tidak hanya menggunakan teori yang diambil dari tinjauan literatur atau teori yang telah dipelajari, tetapi menetapkan hipotesis yang memiliki hubungan antar fenomena dari masalah yang diteliti dan diselidiki (Priadana & Sunarsih 2021: 202-203). Tujuan kedua adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel himpunan umum, termasuk saat menentukan rencana penelitian. Data kuantitatif digunakan sebagai bahan penelitian, karena data yang diperoleh berupa deret angka. Nilai data, yang merupakan urutan angka, memungkinkan jenis data ini dihitung secara matematis dan dianalisis secara statistik. Dalam penelitian ini, informasi kuantitatif diperoleh dari hasil tanggapan survei, yang menjadi dasar penarikan kesimpulan.

Menurut Priadana dan Sunarsih (2021), populasi adalah seluruh objek pemeriksaan atau jumlah semua item yang diteliti oleh peneliti. Populasi yang dipakai merupakan karyawan BTPN Syariah yang berada di kota Samarinda yang tersebar di tiga wisma milik BTPN Syariah yaitu Wisma Samarinda Ulu, Wisma Samarinda Utara dan Wisma Samarinda Seberang, sebanyak 40 karyawan, yang kemudian dijadikan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah sampling jenuh, data primer dari wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner online, dan data sekunder dari penyebaran kuesioner online serta dari jurnal, artikel, laporan, manual, dan buku literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Studi ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (seperti uji f, uji t, dan uji R<sup>2</sup>). Semua uji dilakukan dengan SPSS 22. Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, skala likert 5 digunakan. Menurut Sukendra dan Atmaja, (2020 : 5-7) Pada penggunaan skala *Likert*, variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, skala likert 5 digunakan. Suatu pertanyaan atau pernyataan akan dibuat berdasarkan indikator-indikator tersebut, yang akan digunakan sebagai item instrumen. Tabel variabel variabel yang digunakan ditunjukkan di bawah ini:

**Tabel 1.** Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan/cahaya di tempat kerja</li> <li>• Sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>• Kebisingan di tempat kerja</li> <li>• bau tidak sedap di tempat kerja</li> <li>• keamanan di tempat kerja</li> </ul> (Fikri, 2020)	Likert
Stres kerja (X <sub>2</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuntutan tugas</li> <li>• Tuntutan peran</li> <li>• Tuntutan antar pribadi</li> <li>• Struktur organisasi</li> <li>• Kepemimpinan organisasi</li> </ul> (Mahendra, 2021)	Likert
Kinerja karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Kuantitas kerja</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Efektifitas</li> <li>• Komitmen</li> </ul> (Silaen <i>et al.</i> , 2021:6)	Likert

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil survei telah diuji untuk validitas dan reliabilitas, hasilnya menunjukkan bahwa item-item dalam pernyataan semua variabel penelitian ini valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah realibel. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasilnya menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai *Asymp-sig* 0,200. Nilai VIF sebesar 1,115 tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, dan karena nilai Sig lebih dari 0,05, semua variabel tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas (X<sub>1</sub>) mendapatkan nilai *sig* 0,176 dan (X<sub>2</sub>) mendapatkan nilai *sig* 0,148. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Nilai B	Keterangan
Konstanta	5.321	Positif
Lingkungan kerja	0.282	Positif
Stres Kerja	0.477	Positif

Uji statistik regresi linier berganda digunakan untuk mengukur dampak dari dua variabel independen: lingkungan kerja dan stres. Variabel dependen adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, persamaan regresi yang digunakan adalah

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e.$$

$$Y = 5.321 + 0,282 (X_1) + 0,477 (X_2) + e$$

1. Nilai konstanta a = 5,321 menunjukkan bahwa jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dianggap konstan, maka Y bernilai positif.
2. Menurut nilai koefisien regresi X1, b1 = 0,282, X1 berpengaruh positif pada Y.
3. Menurut nilai koefisien regresi X2, b2 = 0,447, X2 berpengaruh positif pada Y.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (Yulianti & Liana, 2022) uji t statistik dilakukan untuk mengetahui pengaruh

masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Pengujian ini dilakukan dengan kriteria:

- apabila nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima
- apabila nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak

**Tabel 3.** Hasil Uji (t)

Variabel	T <sub>hitung</sub>	Nilai Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	2.682	0.011	Signifikan
Stres Kerja	3.506	0.001	Signifikan

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji t statistik. berdasarkan hasil uji-F pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,682 yang lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,026. dengan nilai signifikansinya adalah 0,011 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ). Menurut temuan ini, kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,506 lebih tinggi dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026. Selanjutnya nilai signifikasinya adalah 0,001 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Menurut temuan ini, kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh stres kerja.

#### Uji Simultan (f)

**Tabel 4.** Hasil Uji Simultan (f)

F <sub>hitung</sub>	Nilai Signifikansi	Keterangan
14.221	0,000	Signifikan

Semua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan dimasukkan dalam uji-f statistik. Dengan tingkat kepercayaan 95%, nilai  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$ , tabel distribusi-F dicari, dan nilai F yang dihasilkan adalah 3,25. Pengaruh dua variabel independen secara bersamaan diperiksa dengan uji-f. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 14,221$  lebih tinggi dari  $F_{tabel} = 3,25$  dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maknanya lingkungan kerja dan stres kerja yang ada di tempat kerja secara bersama-sama berdampak positif pada kinerja karyawan.

#### Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5.** Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Keterangan
0,659	0,435	Hubungan Kuat

Tabel di atas menunjukkan hubungan yang kuat terjadi diantara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,659 yang mendekati 1. Stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,9%, dan faktor lain mempengaruhi 34,1%. Koefisien determinasi (R-squared) adalah 0,435. Artinya, stres di tempat kerja dan lingkungan tempat kerja berkontribusi pada 43,5% pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel tambahan yang belum dibahas dalam studi ini memengaruhi 56,5%.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,682 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026, dengan nilai signifikansi 0,011 dan nilai yang lebih rendah dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dengan kondisi "lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan", dan bahwa lingkungan kerja karyawan BTPN Syariah di Kota Samarinda berdampak positif dan signifikan pada kinerja mereka. Sejalan dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiono (2022), Dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Antares Hotel Medan". Study menghasilkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Studi tersebut dapat disimpulkan bahwa BTPN Syariah telah menerapkan pengelolaan lingkungan kerja yang baik, sehingga lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dapat diatur dengan baik, dan dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. misalnya, adanya seluruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang dapat mendukung seluruh aktivitas kinerja karyawan, membantu mereka berhubungan satu sama lain, dan menciptakan lingkungan kerja yang sangat positif dan perusahaan yang kekeluargaan. hal tersebut teridentifikasi dari hasil kuesioner yang menunjukkan 40% karyawan memilih " Sangat Setuju" dan 35% karyawan memilih "Setuju" pada butir-butir pernyataan. Hasil tersebut menunjukkan BTPN Syariah kota samarinda berhasil dalam pengelolaan serta menjaga lingkungan kerja secara tepat dan baik sehingga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menjadi sangat positif bagi perusahaan.

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

Uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  3.506 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.026, dan nilai signifikansinya 0,001, dengan nilai kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa H2 diterima yaitu bahwa stres kerja memengaruhi kinerja. Dengan demikian, hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan BTPN Syariah Samarinda secara positif dan signifikan. Sejalan dan konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya, yaitu oleh Sisca Amini Cahya Agitsna and Marliyah (2021), Dengan judul "*Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa in 2021*". Hasilnya diperoleh bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian, stres kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa BTPN Syariah telah melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap stres kerja dengan baik adapun contohnya seperti pembimbingan terhadap karyawan baru untuk dapat beradaptasi terhadap beban kerja yang dihadapi, *Gathering* serta kegiatan game di beberapa momen serta banyak hal positif yang coba diberikan sehingga bisa mengurangi tingkat stres yang dihadapi karyawan. Hal tersebut teridentifikasi dari hasil kuesioner yang menunjukkan 45% karyawan memilih " Sangat Setuju" dan 50% karyawan memilih "Setuju" pada masing-masing pernyataan. Dari hal tersebut menunjukkan BTPN Syariah berhasil dalam pengendalian stres kerja untuk memastikan bahwa pegawai yang bekerja merasa lebih tenang dan puas terhadap apa yang dijalankan sehingga berdampak baik dan positif terhadap bagaimana karyawan melakukan tugasnya.

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

Uji-f menghasilkan bahwa lingkungan kerja dan stres berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan BTPN Syariah di Samarinda. Nilai f hitung sebesar 14.221 lebih besar dari 3,25 pada f tabel dengan nilai signifikansi 0,000, tetapi nilainya lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya oleh Agus Setiono (2022), Dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Di Grand Antares Hotel Medan". Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketika stres di tempat kerja dikombinasikan dengan lingkungan kerja, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan.

Studi menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja dan stres yang disebabkan oleh tempat kerja secara bersamaan yang mempengaruhi kinerja karyawan BTPN Syariah di Samarinda. Lingkungan kerja yang ada dan stres kerja selaras dengan baik, menunjukkan bahwa tata kelola dan kontrol yang dibuat berdampak pada keberhasilan karyawan. Hasil uji R mendukung dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan, atau pengaruhnya sebesar 65,9% terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,435 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja membentuk 43,5% pengaruhnya pada variabel kinerja karyawan. Diputuskan bahwa

lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan mempunyai peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, BTPN Syariah sudah tepat dalam menciptakan system yang mendukung pekerja dan harus terus diterapkan dan disesuaikan untuk memenuhi tuntutan globalisasi. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja dapat terus berdampak positif pada kinerja karyawan.

## PENUTUP

Menurut studi ini, kesimpulan berikut diperoleh dari judul “Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Di Kota Samarinda”. Menurut temuan penelitian, H1 diterima karena dengan tata kelola lingkungan kerja yang baik, maka lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat ditata sedemikian rupa sehingga karyawan merasa nyaman dan puas terhadapnya, serta kualitas dan kuantitas lingkungan kerja dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, stres kerja menunjukkan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima, karena program pengendalian, pengawasan dan pembimbingan stres kerja terhadap kinerja karyawan berjalan dengan baik. contohnya seperti karyawan untuk dapat beradaptasi terhadap beban kerja yang dihadapi sehingga karyawan dapat mengatasi kecemasan yang bisa muncul setiap saat dengan program yang dijalankan, sehingga stres yang disebabkan oleh pekerjaan berdampak positif pada kinerja karyawan BTPN Syariah di Kota Samarinda. Selanjutnya, H3 diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja yang ada secara bersama sudah terorganisir sangat baik sehingga tata kelola dan pengendalian yang dilakukan terkait dengan keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bagaimana bahwa stres di tempat kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BTPN Syariah di Kota Samarinda. Hasil-hasil ini dapat menjadi inspirasi bagi perusahaan untuk lebih memahami dampak stres di tempat kerja dan kondisi tempat kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Seperti tidak bisa dipungkiri, di era globalisasi perkembangan terhadap semua aspek perusahaan terus berubah sehingga penyesuaian terus berlangsung hingga saat ini. Terkhusus lingkungan kerja dan stres kerja menjadi perhatian yang diemban perusahaan, tata kelola, pengawasan serta pendampingan/pembimbingan terhadap karyawan sangat diperlukan agar kinerja karyawan dapat secara maksimal dan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan.

Pada dasarnya penelitian selalu mengandung kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu harus selalu ada kemajuan dalam penelitian kedepannya, Ada sejumlah batasan yang harus diperhatikan saat melakukan penelitian yang akan mendatang. karena Masih banyak lagi elemen yang memengaruhi kinerja karyawan selain dua variabel yang terkait dengannya dalam penelitian ini. Karena perbedaan sikap, pemikiran, dan pemahaman di antara responden, informasi yang diperoleh saat mengumpulkan data responden terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya.








## DAFTAR RUJUKAN

- Aditya, N., & Kharisma, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. *Borneo Student Research*, 11(2), 212–220.
- Agitsna, M. (2022). *Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa in 2021. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Volume 5, 15194-15206
- Asih, Widhiastuti, Rusmalia, and Dewi. (2018). STRESS KERJA. Cetakan I., Semarang: Semarang University Press.
- Dinsar, A. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, II.
- Djamaini Maydina Dara.R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. *Repository.Umsu.Ac.Id*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6564>

- Eko Budiyanto, SE., M. M., & Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M. M. (2020). Kinerja karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset) (M. H. Ahmad Mukhlis, SE. (ed.)). CV. AA. RIZKY.
- Enny.W (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fikri, A. P. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada CV. Sinar Grafika Kota Bengkulu). UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG, 1 (August 2015), 12–14. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., & Nurpatricia, E. (2020a). Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang ( *the Influence of Work Environment and Work Stress on Employees Performance in Pt . Nusamulti Centralestari Tangerang* ). Manajemen Kewirausahaan, 17(01), 69–78.
- Lestari, C. I. (2021). STRES DAN CARA MENGATASINYA (p. 5). SMP NEGERI 23 PPU.
- Mahayani, K. A. M., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Cabang Bali. Jurnal Emas, Vol.3(9), 51–70.
- Mahendra, T. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT.PETROKIMIA PEKANBARU. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU, 2013–2015.
- Mahmudah Enny W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. . Dr. Muslichah Erma W., SE. (Ed.), Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue1).UBHARA Manajemen Press. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>
- Marliyah, and Agitsna. (2021). “Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasantosa Tanjung Morawa in 2021.” *Budapest International Research and Critics Institute Journal* 5(2):15194–206.
- Priadana & Sunarsih. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Tangerang: Pascal Books.
- Setiono. 2022. “Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan.” *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 10(3):133/42.
- Silaen, Syamsuriansyah, Chairunnisah, Reni, Mahriani, Maya Rizki Sari Elida, Rahman Tanjung, Triwardhani, Diana, Anne Haerany Anis Masyruroh, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin Dewa Gede Satriawan, Zackharia Rialmi, and Surya Putra. (2021). Teori Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandun.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). Instrumen Penelitian (T. Fiktorius (ed.)). Mahameru Press.
- Triwidyati, E., Kristanti, D., & Nonni. (2022). *The Effect of the Environment and Work Stress on Employee Performance OF PT. INDONIAGA PUTRA PERDANA. COSTING:International Journal of Research and Review*, 9(7), 468–472. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220750>
- Wibowo. (2020). MANAJEMEN : Sumber Daya Manusia. Wawan Susa. Semarang: Yayasan Prima agus Teknik.
- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang. Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(7), 2879–2890. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue%0APengaruh>

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
**KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Hari Wibowo  
 NIM : 1911102431238  
 Program Studi : SI Manajemen (SD.M)  
 Bimbingan Mulai : 17-02-2023  
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja  
Terthadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungzan  
Pensiun Nasional Syariah Tbk (BTPN Syariah)  
Di Kota Samarinda

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	17/02 2023	Usulan Penelitian	
2	20/02 2023	Konsultasi Judul	
3	03/03 2023	Revisi Judul dan Variabel	
4	13/03 2023	- Populasi & Sampel penelitian → Data lokasi penelitian - Indikator pada definisi operasional - kuisoner	
5	18/03 2023	Revisi - format daftar pustaka - Daftar isi - Daftar Gambar	
6	20/03 2023	- perbaikan struktur penulisan - kuesioner (perbaikan) - koreksi keseluruhan proposal	
			

7	27/03/2023	ACC Proposal	h
8	04/06/2023	Konsultasi Data hasil penelitian	h
9	06/06/2023	Konsultasi hasil analisis penelitian	h
10	09/06/2023	Interpretasi hasil penelitian	h
		hasil penelitian dalam pembahasan	h

Samarinda, 27... Maret 2023

Pembimbing,

(~~R.M. Rinda Sandayani Farhat S.Hut~~  
 (D.E.M. Rinda Sandayani Farhat..S.Hut.Msi)



# Jurnal JBM Unila (Hari Wibowo)

## TURNITIN TD.

*by* CEK TURNITIN NO REPOSITORY

---

**Submission date:** 26-Jul-2023 12:04AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 2136944096

**File name:** Jurnal\_JBM\_Unila\_Hari\_Wibowo\_TURNITIN\_TD.docx (1.13M)

**Word count:** 2143

**Character count:** 14186

## Jurnal JBM Unila (Hari Wibowo) TURNITIN TD.

### ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1

[etheses.uin-malang.ac.id](https://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

2%

2

[eprints.uny.ac.id](https://eprints.uny.ac.id)

Internet Source

1%

3

[eprints.walisongo.ac.id](https://eprints.walisongo.ac.id)

Internet Source

1%

4

[repository.ubaya.ac.id](https://repository.ubaya.ac.id)

Internet Source

1%

5

[repository.unisma.ac.id](https://repository.unisma.ac.id)

Internet Source

1%

6

[bircu-journal.com](https://bircu-journal.com)

Internet Source

1%

7

[eprints.iain-surakarta.ac.id](https://eprints.iain-surakarta.ac.id)

Internet Source

1%

8

Submitted to Politeknik STIA LAN

Student Paper

1%

9

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

1%



**UMKT**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

*Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr.M. Rinda Sandayani Karhab.,S.Hut.,M Si  
NIDN : 1102018303  
Nama : Hari Wibowo  
NIM : 1911102431238  
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik  
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Di Kota Samarinda” telah di submit pada Jurnal Bisnis Dan Manajemen Universitas Lampung pada tahun 2023

<http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/authorDashboard/submission/1583>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Mahasiswa

Hari Wibowo  
NIM. 1911102431238

Samarinda, 24 Juli 2023  
Pembimbing

Dr.M. Rinda Sandayani Karhab.,S.Hut.,M Si  
NIDN. 1102018303