



## Pengaruh Kondisi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Julia Multimedia Nusantara

Nurasizah<sup>1\*</sup>, M Ilham Wardhana Haeruddin<sup>2</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>3</sup>, Abdi Akbar Idris<sup>4</sup>, Andi Mustika Amin<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

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

**Abstract.** *The purpose of this study is to determine how stress and work environment affect employees' job quality at PT. Julia Multimedia Nusantara. This study uses a quantitative approach and has 32 respondents. Before performing a berganda regression analysis on the collected data, a kuesioner is used to ensure validity and trustworthiness. The study's findings indicate that work conditions have a significant impact on employees' work quality; better work conditions consistently raise work quality. In addition, it has been shown that stress at work has a significant and positive impact on work quality, meaning that higher stress levels are associated with higher work quality. Combining a stressful work environment with a high level of stress.*

**Keywords:** *Work Quality, Work Stress, Working Conditions.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres dan kondisi kerja berdampak pada kualitas kerja karyawan PT. Julia Multimedia Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 32 responden. Sebelum melakukan analisis regresi berganda pada data yang dikumpulkan, kuesioner diuji untuk kepercayaan dan validitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan; kondisi kerja yang lebih baik cenderung meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, stres kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kualitas kerja, yang berarti bahwa tingkat stres yang lebih rendah mengarah pada kualitas kerja yang lebih baik. Kombinasi antara kehidupan kerja yang menyenangkan dan tingkat stres yang rendah

**Kata kunci:** Kondisi Kerja, Kualitas Kerja, Stres Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Saat ini, kesuksesan perusahaan maupun lembaga pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM. Selama beberapa waktu, pentingnya sumber daya manusia sebagai aset strategis telah diakui. Mereka bertanggung jawab untuk merancang dan mengambil tindakan inovatif untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, akses yang memadai terhadap sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk keberhasilan bisnis dan lembaga pemerintah. Banyak organisasi yang kini menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan kompetitif. Sebagai respons, mereka pun merumuskan berbagai rencana dan ide inovatif untuk mencapai tujuan mereka.

Saat ini, perubahan dalam lingkungan bisnis—terutama di bidang teknologi, politik, dan ekonomi—sangat mempengaruhi organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan. Umumnya, organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan persaingan cenderung memiliki kinerja dan kualitas yang rendah. Untuk meningkatkan lingkungan bisnis yang dinamis ini, para pemimpin perlu merencanakan dan melaksanakan perubahan dengan cara yang terencana dan

efektif. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada seberapa baik manajemen sumber daya manusia saat ini.

Kondisi kerja mencakup berbagai faktor yang membentuk lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugas mereka. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat karyawan rentan terhadap masalah kesehatan, stres, kesulitan berkonsentrasi, dan penurunan produktivitas. Tentu saja, hal ini menjadi kerugian bagi perusahaan, karena penurunan produktivitas dapat menghambat pencapaian tujuan bisnis. Bayangkan jika ruang kerja terlalu panas, sirkulasi udara tidak memadai, atau keadaan ruang terlalu padat dan kotor; sudah pasti semua faktor ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan karyawan dan secara langsung berimbas pada tingkat produktivitas mereka.

Sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi dibandingkan dengan perusahaan lain. yang semakin ketat, setiap organisasi perlu memiliki karyawan yang berprestasi tinggi. Namun, kondisi kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan berbagai masalah bagi para karyawan, seperti mudah terserang penyakit, stres, kesulitan dalam berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas. Bayangkan jika ruang kerja memiliki temperatur yang tidak nyaman, sirkulasi udara yang buruk, dan kepadatan yang tinggi dan kebersihan yang kurang. Tentu saja, lingkungan kerja yang bising dan tidak nyaman akan berdampak negatif. sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan. Untuk mencapai kenyamanan tempat kerja, organisasi perlu menjaga prasarana fisik dengan baik, seperti memastikan kebersihan ruangan, menyediakan penerangan yang cukup, memperhatikan ventilasi udara, serta menciptakan suasana dengan musik yang menenangkan dan tata ruang kantor yang nyaman. Dengan demikian, kita dapat mengetahui apakah kinerja karyawan sudah baik melalui hasil output yang dihasilkan.

Tuntutan organisasi akan kualitas kerja yang baik dan terus meningkat sering kali menjadi penyebab stres bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas kerja mereka secara negatif. Salah satu faktor utama yang membuat karyawan merasa tertekan di tempat kerja adalah tekanan tersebut. Hal ini dapat menghambat proses berpikir, memengaruhi emosi, dan mengganggu kondisi fisik mereka. Seiring dengan bertambahnya tingkat stres, dampaknya terhadap kualitas kerja semakin nyata. Stres itu sendiri merupakan kondisi di mana seseorang mengalami ketegangan yang disebabkan oleh banyak hal, baik dari dalam diri maupun lingkungan luar, dan hal-hal ini dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan.

PT. Julia Multimedia Nusantara adalah perusahaan informasi dan telekomunikasi, berlokasi di Jalan Mapala Raya No. 23/36 Tidung, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar,

Sulawesi Selatan. Didirikan pada tahun 2005, perusahaan ini awalnya bernama CV Arthacom, yang memulai bisnis di bidang komputer dan penyediaan barang. Seiring berjalannya waktu, PT. Julia Multimedia Nusantara berhasil mengembangkan jangkauannya, yang ditandai dengan perubahan nama dari CV Arthacom menjadi PT. Julia Multimedia Nusantara, yang lebih dikenal dengan sebutan PT JMN saat ini. PT JMN menyediakan berbagai layanan, antara lain koneksi internet, layanan manajemen, infrastruktur jaringan untuk ISP (Internet Service Provider) serta FTTH (Fiber To The Home). ISP adalah perusahaan yang menawarkan akses internet kepada pelanggan, sementara FTTH merupakan sistem penyediaan akses jaringan serat optik yang mengandalkan serat optik sebagai media transmisi data, dengan titik konversi optik yang terletak di rumah pelanggan. Selain itu, PT JMN juga menawarkan solusi cloud, pengembangan perangkat lunak, kustomisasi ERP, dan layanan pemasaran digital. Permasalahan yang dihadapi saat ini oleh PT Julia Multimedia Nusantara adalah kondisi kerja, stress kerja terhadap kualitas kerja karyawan.

**Tabel 1. Data kondisi kerja pada PT. Julia Multimedia Nusantara**

No.	Fasilitas	Keterangan
1.	Lampu dan Penerangan	Memadai
2.	Suhu udara dan Kelembapan	Belum Memadai
3.	Ac atau Pendingin Ruanagan	Memadai
4.	Parkiran Karyawan	Memadai
5.	Kebersihan Toilet	Memadai
6.	Ruangan Kantor	Memadai
7.	Fasilitas Kerja	Sangat Memadai

*Sumber: PT. Julia Multimedia Nusantara*

Kondisi kerja PT Julia Multimedia Nusantara dapat dikatakan cukup bagus. Memiliki lingkungan kerja yang bersih dan tertata dengan baik serta sirkulasi udara yang lancar memudahkan pekerjaan. Tapi ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti suhu udara dan kelembapan yang belum mencapai tingkat optimal. Selain itu, pekerjaan di PT. Julia Multimedia Nusantara tidak tergolong berisiko tinggi, sehingga hal ini dapat membantu menjaga semangat dan kualitas kerja karyawan. Sebagian besar tugas yang dilaksanakan di perusahaan ini bersifat rutin, terutama dalam hal pelayanan di bidang internet.

Fenomena stres kerja yang terjadi di lapangan, khususnya di PT. Julia Multimedia Nusantara, menunjukkan adanya masalah yang perlu diperhatikan terkait kesejahteraan karyawan. Penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa ketidaknyamanan karyawan terhadap pekerjaan mereka merupakan salah satu penyebab utama stres yang dialami. Banyak karyawan melaporkan merasa tidak nyaman dengan penempatan posisi kerja

yang mereka jalani. Selain itu, tekanan untuk selalu memberikan pelayanan yang sempurna demi menjaga kualitas kerja perusahaan turut menambah beban stres yang mereka rasakan.

Jadi, sangat penting untuk memberikan perhatian serius dalam meningkatkan kualitas kerja agar dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat. Beragam faktor dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan, seperti sifat pekerjaan yang monoton dan adanya tugas ganda. Situasi ini berpotensi memicu stres pada sebagian karyawan, yang dapat berdampak pada rasa tanggung jawab mereka—baik dalam bentuk peningkatan motivasi maupun sebaliknya.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kondisi Kerja**

Kondisi pekerjaan mencakup semua aspek yang melibatkan karyawan yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, menurut Nitisemito dalam Melindasari (2015:132). Sebaliknya, Hartanto dan Maulida (2018:186) menyatakan bahwa Faktor-faktor seperti kondisi ruangan, pencahayaan, suara, dan kualitas udara termasuk dalam kategori ini. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman saat mengerjakan tugas mereka, sangat penting untuk memberikan perhatian yang serius terhadap kondisi kerja mereka. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja.

### **Stress Kerja**

Seperti yang dinyatakan oleh Santoso dan Rijanti (2022:2581), stres kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami seseorang saat bekerja. oleh pekerja ketika mereka menghadapi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Setiap pekerja yang bekerja di tempat kerja dapat mengalami fenomena ini, yang menjadi masalah yang sangat penting. Tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidakcocokan antara seseorang dan lingkungan tempat mereka bekerja seringkali menjadi penyebab stres kerja. Sementara itu, Valendra dan Firdaus (2020:2581) mengatakan Stres kerja adalah keadaan tertekan yang memengaruhi pikiran, emosi, dan kesehatan seseorang.

### **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja, yang sering dikenal sebagai Quality of Worklife (QWL), dijelaskan oleh Siagian dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Wahyudi (2019:85) sebagai suatu upaya sistematis dalam konteks kehidupan organisasi. Ini mencakup pemberian kesempatan bagi para karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam menentukan cara kerja mereka serta

kontribusi yang dapat mereka berikan kepada organisasi. Semua langkah ini diambil untuk mencapai tujuan dan sasaran.

### **Pengaruh kondisi kerja terhadap kualitas kerja**

Untuk suatu perusahaan, sumber daya manusia sangat penting, dan nilainya berdampak pada hasil yang dicapai perusahaan. Akibatnya, sebagai bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan kualitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:135), kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja harus memastikan bahwa karyawan bekerja secara ideal, sehat, aman, dan nyaman. Organisasi yang terorganisir dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang baik, sedangkan organisasi yang tidak terorganisir seringkali menyebabkan lingkungan kerja yang buruk. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik meningkatkan kualitas kerja karyawan karena lingkungan kerja yang mendukung membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

### **Pengaruh stress kerja terhadap kualitas kerja**

Stres kerja dapat memengaruhi kualitas kerja secara signifikan. Karyawan yang menghadapi tekanan berlebih mungkin merasa tidak nyaman dan tertekan, yang berdampak negatif pada kualitas kerja mereka. Beban kerja yang tinggi, seperti target yang tidak realistis, dapat membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Meski stres bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, stres yang tidak terkelola dengan baik akan menurunkan kualitas kerja. Penelitian oleh Amalia (2016) dan Dewi (2014) Secara umum, ada korelasi negatif besar antara stres kerja dan kepuasan kerja, peningkatan stres cenderung mengurangi potensi kinerja karyawan. Sebaliknya, ketika stres dapat dikelola dengan baik, hal ini justru dapat mendukung peningkatan kinerja.

## **3. METODE PENELITIAN**

Variabel penelitian ini mencakup berbagai elemen untuk meningkatkan pemahaman. Dua jenis variabel yang akan dibahas adalah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Kualitas kerja karyawan adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan stres dan kondisi kerja adalah variabel bebas.

Studi ini akan mengumpulkan sampel dari 32 karyawan PT Julia Multimedia Nusantara. Definisi operasional akan memberikan penjelasan menyeluruh tentang arti variabel dan indikatornya. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup kondisi kerja yang

meliputi aspek keamanan, jam kerja, fasilitas, dan suasana, serta stres kerja yang berhubungan dengan tuntutan tugas, peran, interaksi antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Namun, variabel dependen yang diteliti adalah kualitas kerja, yang mencakup proses kerja, potensi diri, dan hasil kerja. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan Skala Likert, yang memiliki penilaian dari 1 hingga 5 yang berarti Sangat Tidak Setuju. Pada tahap analisis data, uji instrumen dilakukan pertama kali. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi, kuisioner, dan dokumentasi.

Untuk mengukur hubungan antara variabel, diterapkan analisis regresi linear berganda. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengevaluasi model, sementara uji T dan uji F diutilisasi untuk menilai pengaruh variabel baik secara individu maupun secara kolektif.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Karakteristik Responden**

Studi ini melibatkan 32 pekerja PT Julia Multimedia Nusantara. Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan berapa banyak waktu yang dihabiskan di kantor adalah atribut yang dievaluasi. Tabel berikut memberikan rincian lebih lanjut.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Frekuensi (%)</b>
Laki-laki	22	68,75%
Perempuan	10	31,25%
<b>Usia</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Frekuensi (%)</b>
20-30 tahun	21	65,63%
31-40 tahun	8	25%
41-50 tahun	3	9,37%
<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Frekuensi (%)</b>
SMA/Sederajat	9	28,13%
D3	1	3,12%
S1	21	65,63%
S2	1	3,12%
<b>Masa kerja</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Frekuensi (%)</b>
< 1 tahun	5	15,63%
1-5tahun	23	71,87%
6-10 tahun	4	12,5%
Total	32	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Distribusi karakteristik responden di PT. Julia Multimedia Nusantara digambarkan dalam tabel berikut. Dari 32 orang yang menjawab, mayoritas adalah laki-laki (68,75 %), dengan usia tertinggi antara 20 dan 30 tahun (65,63 %). Sebagian besar responden memiliki gelar S1. (65,63%), dan lebih dari setengahnya memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 5

tahun (71,87%).

### Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi akurasi kuesioner. Item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	
Kondisi kerja (X1)	X1.1	0,746	0,349	Valid	
	X1.2	0,490	0,349	Valid	
	X1.3	0,503	0,349	Valid	
	X1.4	0,565	0,349	Valid	
	X1.5	0,605	0,349	Valid	
	X1.6	0,581	0,349	Valid	
	X1.7	0,658	0,349	Valid	
Stres kerja (X2)	X1.8	0,684	0,349	Valid	
	X2.1	0,751	0,349	Valid	
	X2.2	0,742	0,349	Valid	
	X2.3	0,540	0,349	Valid	
	X2.4	0,543	0,349	Valid	
	X2.5	0,436	0,349	Valid	
	X2.6	0,699	0,349	Valid	
	X2.7	0,673	0,349	Valid	
	X2.8	0,684	0,349	Valid	
	X2.9	0,663	0,349	Valid	
	Kualitas kerja (Y)	Y1	0,762	0,349	Valid
		Y2	0,553	0,349	Valid
Y3		0,596	0,349	Valid	
Y4		0,500	0,349	Valid	
Y5		0,622	0,349	Valid	
Y6		0,638	0,349	Valid	

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2024.

Seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, jadi semua pernyataan dalam kuesioner valid. Untuk melakukan uji reliabilitas, program SPSS digunakan. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa konsisten kuesioner dalam menilai indikator variabel atau konstruk tertentu. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbach-nya melebihi 0,50.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

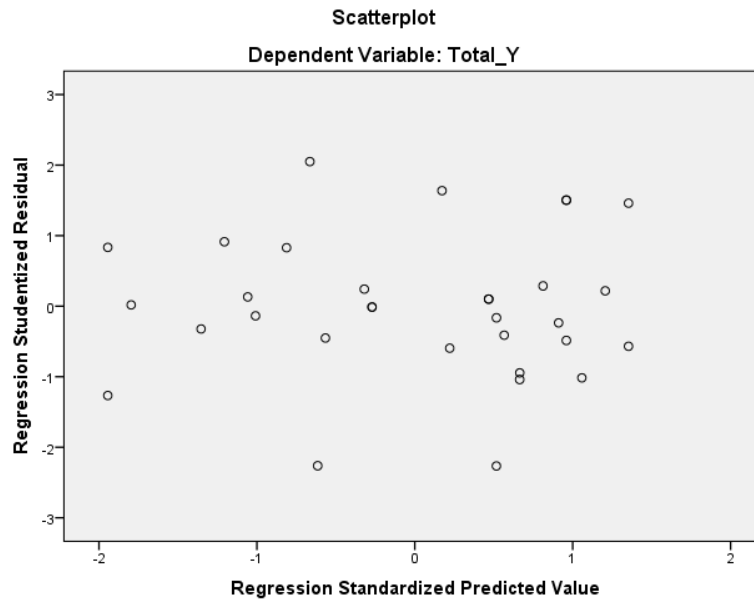
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kondisi kerja	0,749	Reliabel
Stres kerja	0,826	Reliabel
Kualitas kerja	0,666	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan menentukan apakah variansi residual dalam model regresi menunjukkan sifat yang konsisten. Apabila variansi residualnya

tetap, hal ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variansi residualnya beragam, maka fenomena ini dikenal sebagai heteroskedastisitas.



Sumber: Data primer diolah tahun 2024

**Gambar 1**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik data tidak terkumpul di satu sisi; mereka tersebar merata di atas dan di bawah angka 0 (nol), dan polanya juga acak. Gaya heteroseksual tidak ada.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.204	.568		.359	.722
	Kondisi kerja	-.024	.051	-.245	-.463	.647
	Stres kerja	.023	.039	.317	.598	.554

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sedangkan variabel kondisi kerja mendapatkan nilai 0,647, dan variabel stres kerja mendapatkan nilai 0,554. Ini menunjukkan bahwa data tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi di antara variabel independen; model regresi yang baik tidak menunjukkan korelasi, yang berarti tidak ada masalah multikolinieritas.



Untuk mengevaluasi hal ini, nilai faktor variasi inflasi (VIF) dan toleransi diperiksa. Hasilnya menunjukkan bahwa model tidak mengalami multikolinieritas 0,10 jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari itu.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.082	.862		.096	.925			
Kondisi kerja	.259	.077	.335	3.346	.002	.121	8.270	
Stres kerja	.388	.059	.662	6.616	.000	.121	8.270	

a. Dependent Variable: Kualitas kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada bukti multikolinieritas di antara variabel independen; nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kondisi kerja dan stres kerja masing-masing adalah 8,270, masih di bawah ambang batas 10, dan nilai toleransi masing-masing variabel lebih besar dari 0,10. Bagaimana variabel bebas dan variabel terikat berinteraksi satu sama lain juga dievaluasi melalui uji linearitas. Jika signifikansi deviasi linear dan nilai F-hitung sama-sama lebih besar dari 0,05

**Tabel 7. Uji Linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<b>Kualitas kerja *</b> <b>Kondisi kerja</b>	Between Groups	(Combined)	208.419	9	23.158	36.261	.000
		Linearity	202.891	1	202.891	317.695	.000
		Deviation from Linearity	5.527	8	.691	1.082	.411
Within Groups			14.050	22	.639		
Total			222.469	31			

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa ada hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat; nilai signifikansi deviasi linearitas sebesar 0,411 lebih besar dari 0,05, dan nilai F yang dihitung juga 1,082 lebih besar dari F-tabel 2,40.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan yang terjadi pada periode sebelumnya. Keputusan diambil berdasarkan nilai  $d$  dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$ : jika  $d < d_l$  atau  $d > d_u$

- dl, tidak ada autokorelasi; jika  $du < d < 4 - du$ , tidak ada autokorelasi; jika  $dl < d < du$  atau  $4 - du < d < 4 - dl$ , tidak ada kesimpulan pasti.

**Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 <sup>a</sup>	.965	.963	.519	2.011
a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Kondisi kerja					
b. Dependent Variable: Kualitas kerja					
Sumber: Data primer diolah tahun 2024					

Hasil uji autokorelasi sebelumnya menunjukkan bahwa nilai d Watson's durbin berada di antara nilai du dan nilai 4-du, yaitu  $1,573 < 2,011 < 2,427$  Karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual mengikuti distribusi normal. Ini dilakukan jika residual memiliki distribusi normal berdasarkan model regresi yang baik. Residual dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50167160
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.774
Asymp. Sig. (2-tailed)		.586
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,586, lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi normal.

### Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dapat dipelajari dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.082	.862		.096	.925
Kondisi kerja	.259	.077	.335	3.346	.002
Stres kerja	.388	.059	.662	6.616	.000

a. Dependent Variable: Kualitas kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan table di atas, diketahui nilai constant (a) sebesar 0,082 sedangkan nilai X1 dan X2 (b/koeffisien regresi) sebesar 0,259 dan 0,388 sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,082 + 0,259X_1 + 0,388X_2 + e$$

- 1) Berdasarkan hasil dari persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 0,082 mencerminkan nilai konsistensi dari variabel kualitas kerja, yaitu sebesar 0,082.
- 2) Koefisien regresi untuk kondisi kerja memiliki nilai sebesar 0,259. Ini berarti, jika variabel kondisi kerja meningkat sebesar 1%, kualitas kerja karyawan di PT. Julia Multimedia Nusantara akan meningkat sebesar 25,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja, semakin baik pula kualitas kerja di PT Julia Multimedia Nusantara.
- 3) Dengan koefisien stres kerja 0,388, setiap peningkatan 1% dalam faktor stres kerja akan berdampak sebesar 38,8% pada kualitas kerja karyawan PT. Julia Multimedia Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa stres dapat memengaruhi kualitas pekerjaan karyawan. Namun, perusahaan berharap setiap pekerja dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Oleh karena itu, evaluasi dan pencegahan sangat penting untuk mengurangi stres kerja di PT Julia Multimedia Nusantara. Selain itu, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik variabel bebas mewakili variabel terikat. dengan memanfaatkan nilai adjusted R<sup>2</sup>. Nilai adjusted R<sup>2</sup> ini memberikan gambaran yang lebih tepat mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut, dengan rentang nilai antara 0 hingga 1. menilai model: jika > 0,5, model dianggap cukup handal.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 <sup>a</sup>	.965	.963	.519
a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Kondisi kerja				
b. Dependent Variable: Kualitas kerja				
Sumber: Data primer diolah tahun 2024				

Menurut hasil, koefisien determinasi (R squared) sebesar 0,965 menunjukkan bahwa stres kerja dan kondisi kerja secara bersamaan mempengaruhi 96,5% dari variabel kualitas kerja karyawan PT. Julia Multimedia Nusantara. Meskipun demikian, persentase yang tersisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini atau oleh variabel yang belum dipelajari secara khusus.

### Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan mengenai pengaruh ini ditentukan oleh nilai signifikansi dan nilai t yang dihitung; jika nilai signifikansi lebih kecil daripada t tabel, maka pengaruh parsial dapat diidentifikasi.

**Tabel 12. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.082	.862		.096	.925
	Kondisi kerja	.259	.077	.335	3.346	.002
	Stres kerja	.388	.059	.662	6.616	.000
a. Dependent Variable: Kualitas kerja						
Sumber: Data primer diolah tahun 2024						

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kondisi kerja sebesar 0,05 dan nilai signifikansi stress kerja sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai signifikansi stress kerja senilai  $0,000 < 0,05$ . Begitu pula dengan nilai t hitung kedua variable masing-masing memiliki nilai  $> t$  table, nilai t hitung kondisi kerja  $3,346 > 2,045$  dan nilai t hitung variable stress kerja  $6,616 > 2,045$  maka dapat disimpulkan bahwa variable kondisi kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Uji simultan (uji f) bertujuan untuk mengetahui apakah variable 1 dan variabel lainnya secara bersama-sama apakah memiliki pengaruh terhadap variable terikat.

Pengambilan keputusannya dapat dilihat dari nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel.

**Tabel 13. Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.667	2	107.333	398.963	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.802	29	.269		
	Total	222.469	31			

a. Dependent Variable: Kualitas kerja

b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Kondisi kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian, ada nilai signifikansi yang dicatat untuk pengaruh stres kerja dan kondisi kerja secara bersamaan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $398,963 > 3,32$  Ini menunjukkan bahwa kondisi kerja dan stres kerja memengaruhi kualitas kerja karyawan PT. Julia Multimedia Nusantara.

Analisis yang dilakukan tidak hanya memberikan gambaran tentang hasil penelitian, tetapi juga menjelaskan bagaimana masing-masing dari variabel-variabel berikut memengaruhi satu sama lain:

- 1) Kondisi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Julia Multimedia Nusantara.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kondisi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di PT. Julia Multimedia Nusantara. Uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,02$  dan  $t$  hitung sebesar  $3,346$ , yang keduanya memenuhi kriteria untuk menunjukkan adanya pengaruh parsial terhadap variabel terikat. Analisis deskriptif selanjutnya menegaskan bahwa baik kondisi kerja maupun kualitas kerja berada dalam kategori yang baik. Indikator jam kerja memperoleh skor tertinggi, mencerminkan konsistensi waktu kerja perusahaan, sementara pelatihan keselamatan kerja mendapatkan skor terendah, yang menunjukkan perlunya perbaikan di area tersebut. Sejalan dengan pendapat Nitisemito (2015), kondisi kerja memiliki peranan penting dalam efektivitas tugas karyawan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Handayani (2021) yang menyatakan bahwa kondisi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

- 2) Stres kerja ternyata memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Julia Multimedia Nusantara.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 6,616, keduanya memenuhi kriteria sebagai hasil yang signifikan. Melalui analisis deskriptif, terungkap bahwa baik tingkat stres kerja maupun kualitas kerja karyawan berada dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa rendahnya tingkat stres dapat mendukung peningkatan kualitas hasil kerja. Sebagian besar responden merasa bahwa atasan mereka bersikap adil, yang berkontribusi pada rendahnya tingkat stres yang dialami. Namun, perlu perhatian khusus terhadap kejelasan informasi mengenai tugas yang diberikan oleh atasan, karena di sinilah ditemukan skor terendah. Hal ini menunjukkan perlunya pemberian instruksi yang lebih jelas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Valendra dan Firdaus (2020) serta Wahyu (2019), yang menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

- 3) Kondisi kerja dan stres di tempat kerja memiliki pengaruh yang bersamaan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Julia Multimedia Nusantara.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kondisi kerja dan tingkat stres yang dialami oleh karyawan saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kualitas kerja di PT. Julia Multimedia Nusantara. Hal ini menegaskan betapa pentingnya kedua aspek tersebut dalam menentukan mutu kerja. Semakin baik kondisi kerja yang diterima karyawan dan semakin rendah tingkat stres yang mereka alami, maka semakin tinggi pula kualitas kerja yang dapat dihasilkan. Menurut Sedarmayanti (2017), kondisi kerja yang optimal sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan efektif. Selain itu, stres yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kualitas kerja, seperti yang diungkapkan oleh Santoso dan Rijanti (2022), karena stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja secara drastis. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil uji simultan yang memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 398,963, yang keduanya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Analisis deskriptif lebih lanjut menunjukkan bahwa kondisi kerja, stres kerja, dan kualitas kerja berada dalam kategori baik, yang mengindikasikan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Terdapat beberapa kesimpulan penting dari analisis yang dilakukan mengenai pengaruh kondisi kerja dan stres kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. Julia Multimedia Nusantara. Pertama, telah terbukti bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, yang berarti hipotesis H1 dapat diterima. Selanjutnya, telah terbukti bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, yang berarti hipotesis H2 juga diterima. Terakhir, telah terbukti bahwa baik kondisi kerja maupun stres kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan secara bersamaan, menunjukkan bahwa keduanya memiliki peran yang signifikan dalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, U. R. (2016). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Anggraeni, D., & Suparman, P. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 7(4), 211–225.
- Dewi, S. (2014). *Manajemen keuangan perusahaan* (Cetakan Pertama). Ghalia.
- Dwi, F. M., & Rahayu, I. (2019). Peran motivasi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ritel. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 99–110.
- Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 2745–7257.
- Hartanto, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal kekayaan negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. *Tepak Manajemen Bisnis*, X(2), 226–241.
- Haryanto, T. A., & Sugiharto, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(2), 123–136.
- Nitisemito, R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Pratama, A., & Wulandari, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 45–55.
- Priyanto, M., & Susanti, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(2), 75–88.

- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Siti, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 50–60.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4).
- Wahyu, M. (2019). Rancang bangun sistem informasi pendapatan dan pengeluaran kas pada CV. Berkat Usaha Kabupaten Natuna. *EVOLUSI - Jurnal Sains dan Manajemen*, 7(1), 12–19.