

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo**

**Siti Nur Hasanah<sup>1</sup>, Budi Prabowo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
[sitinurhas288@gmail.com](mailto:sitinurhas288@gmail.com), [bprabowo621@gmail.com](mailto:bprabowo621@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) To determine and analyze the effect of work environment, work motivation and work stress simultaneously on employee performance at CV Sweet Seventeen employees. (2) To find out and partially analyze the effect of the work environment on employee performance at CV Sweet Seventeen. (3) To find out and analyze the effect of work motivation partially on employee performance at CV Sweet Seventeen employees. (4) To find out and partially analyze the effect of work stress on employee performance at CV Sweet Seventeen employees. This research method uses quantitative methods. The research sample was drawn using the saturated sampling method totaling 35 people taken from the entire population of employees of CV Sweet Seventeen, Sidoarjo. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on this research, Fcount, namely H0 is rejected and H1 is accepted, so it can be concluded that the variables of work environment, work motivation and work stress have a significant influence on the performance of CV Sweet Seventeen employees. The results of Tcount for the work environment variable H0 are accepted and H1 are rejected, so it can be concluded that partially there is an insignificant positive effect on employee performance. The results of Tcount work motivation variable H0 are rejected and H1 are accepted, so it can be concluded that partially has a significant positive effect on employee performance. Tcount work stress variable H0 is rejected, so it can be concluded that partially there is a significant effect on employee performance at CV Sweet Seventeen, Sidoarjo.*

**Keywords: Work Environment; Work Motivation; Work Stress; Employee Performance**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Sweet Seventeen. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ditarik menggunakan metode sampling jenuh berjumlah 35 orang yang diambil dari seluruh populasi karyawan CV Sweet Seventeen, sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian ini bahwa Fhitung yaitu H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sweet Seventeen. Hasil Thitung variabel lingkungan kerja H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Thitung variabel motivasi kerja H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terhadap pengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Thitung variabel stress kerja  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sweet Seventeen, Sidoarjo.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Stress Kerja; Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, persaingan yang semakin kompetitif menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindari. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam keunggulan kompetitif suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Selain menurut para ahli, terminologi sumber daya manusia juga telah di definisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda pada setiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia. Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam berjalannya suatu tujuan. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa berjalan meskipun sumber daya lain tersedia. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa berjalan meskipun sumber daya lain tersedia. Sumber daya manusia merupakan penentu arah dan tujuan perusahaan tersebut berjalan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang penuh bagi karyawan mereka agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Mengetahui bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama dalam persaingan kompetitif perusahaan, maka sumber daya manusia dituntut untuk memberikan nilai atau kualitas yang bagus dalam penilaian perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga diharuskan memberikan atau memiliki sumber daya yang berkualitas agar dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai itu semua, maka hasil kerja yang diberikan oleh sumber daya manusia atau karyawan harus semakin meningkat pada tiap prosesnya.

Adapun hal yang harus dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan itu yaitu dengan tetap menjaga hubungan yang selaras antara karyawan dan perusahaan. Misalnya dengan memberikan perhatian yang cukup bagi karyawan, memotivasi karyawan agar tetap memberikan hasil kerja yang bagus. Dengan begitu karyawan akan merasakan diperhatikan oleh perusahaan serta tidak merasa bahwa hubungan tersebut adalah antara atasan dan bawahan. Selain itu memperhatikan keadaan

mental mereka juga hal yang perlu diketahui. Tidak sedikit karyawan yang mengalami stress kerja, hal itu kemudian mengganggu mereka serta berdampak buruk bagi kinerja karyawan di perusahaan. Hal yang paling utama sebelum memberikan motivasi terhadap karyawan dan juga memperhatikan keadaan mental, perusahaan juga seharusnya memperhatikan pula kondisi atau lingkungan kerja di perusahaan. Agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka lingkungan juga perlu untuk diperhatikan. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja kita dan akan memberikan rasa nyaman dan akan memungkinkan pegawai akan bekerja secara optimal bahkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi pegawai dan menimbulkan stress. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019).

Motivasi kerja merupakan hal utama yang diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka, khususnya di masa pandemi seperti ini. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Di masa pandemi seperti ini tentunya banyak karyawan yang merasa kurang motivasi atau bahkan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang profesional.

Selain memotivasi karyawan, sebagai upaya meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat stress kerja kepada setiap karyawan atau kepada setiap SDM yang miliki. Stress kerja sendiri merupakan suatu keadaan atau kondisi seseorang dimana kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Secara komprehensif, stress kerja dapat diartikan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Pada akhirnya stress yang berlebih dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008).

Stress kerja merupakan suatu masalah yang serius yang dialami oleh karyawan. Karyawan yang mengalami stress kerja dapat berakibat pada pekerjaan mereka. Di masa pandemi seperti ini cenderung menjadi alasan tersebar mengapa karyawan dapat mengalai stress kerja, pendapatan perusahaan yang menurun mengakibatkan gaji mereka ikut mengalami penurunan, sehingga karyawan menjadi stress dan berdampak pada pekerjaan mereka yang tidak optimal. Hal itu dapat

merusak sistem perusahaan dan terjadilah perusahaan yang gulung tikar akibat hal tersebut. Hubungan antara stress kerja dan berbagai penyakit dapat menimbulkan gangguan suasana hati dan tidur, gangguan pencernaan dan sakit kepala, gangguan hubungan dengan keluarga dan antar teman. (Mahiri, 2016) Stress yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh.

Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah fighting disease cells. Akibatnya, orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh, ataupun sel-sel antibodi banyak yang kalah. Stress dihubungkan dengan daya tahan tubuh. Pengaruh stress terhadap daya tahan tubuh ditentukan pula oleh jenis, lamanya, dan frekuensi stress yang dialami seseorang.

Peneliti lain juga mengungkapkan, jika stress yang dialami seseorang itu sudah berjalan sangat lama, akan membuat letih health promoting response dan akhirnya melemahkan penyediaan hormon adrenalin dan daya tahan tubuh. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stress dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, perlu kesadaran penuh setiap orang untuk mempertahankan tidak hanya kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya. Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja.

Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Menurut Luthans (dalam Muchlas, 2008) stress didefinisikan sebagai respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi. Menurut Sunyoto (2015:71) stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk. Stress dibedakan menjadi dua bagian yaitu distress yang destruktif dan stress yang merupakan kekuatan positif.

Stress di perlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, semakin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stress kerja dapat menimbulkan efek yang negatif, yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja kembali secara optimal dan efisien.

Pada dasarnya kita menganggap stress merupakan perilaku yang sangat negatif, yaitu suatu kondisi yang mengarah pada perilaku fisik yang tidak wajar. Munandar (2008) menyatakan stress tingkat rendah dan tinggi dua-duanya memiliki dampak yang buruk pada pekerjaan. Semakin tinggi keinginan untuk berprestasi maka semakin tinggi pula potensi seseorang akan mengalami stress. Hal itu

dikarenakan tingginya antusiasme yang dirasakan oleh seseorang sehingga jika seseorang mendapatkan keinginan atau antusiasme tersebut akan merasakan beban yang cukup besar, kemudian hal itu akan menjadi sumber dari sikap stress yang akan dialami oleh orang tersebut.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kinerja yang baik dan kinerja yang buruk. Hal itu bisa terjadi jika terdapat alasan tertentu yang mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik atau tidak. Kinerja yang baik terkadang memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri karyawan. Kinerja yang kurang baik terkadang karena faktor luar yang mempengaruhi karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat atau motivasi yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik maka dapat dikatakan perusahaan itu adalah perusahaan yang dapat menghidupi karyawan mereka. Selain tindakan seperti menyediakan segala fasilitas yang dibutuhkan dan juga memberi sedikit kebebasan yang berarti tidak membuat suasana menjadi canggung antara karyawan dengan atasan, sebuah motivasi untuk karyawan juga dibutuhkan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison,dkk (2016:190) Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Marwansyah (2016:229) Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik akan membawa perusahaan mendapatkan prestasi yang bagus diantara perusahaan yang lain. Hasil kerja karyawan yang baik tentunya dapat didapatkan dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang dilakukan oleh atasan atau oleh perusahaan. Serta memperhatikan kondisi yang dialami oleh karyawan agar tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Cv Sweet seventeen merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu dan sandal yang berdiri pada tahun 2004. Perusahaan ini terletak di Jalan Kundi No.17 Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Cv Sweet seventeen memiliki tujuan untuk mempertahankan eksistensi dan membangun kembali citra industri alas kaki serta meningkatkan daya saing di pasar global. Dari hasil wawancara singkat peneliti dengan Ibu Sriatun selaku kepala bagian di Cv Sweet Seventeen, beliau mengatakan bahwa sebagian besar karyawan beliau memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sweet Seventeen Sidoarjo”**

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di kantor cabang CV Sweet Seventeen. Yang berada di Jl. Raya Kundi No.17, Kundi, Kepuh Kiriman, Kec. Waru, Kab. Sidoarjo. Waktu penelitian dimulai dari September 2021 – Oktober 2021. populasi karyawan CV Sweet Seventeen berjumlah 35 orang yang terdiri dari seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 35 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh/sensus. Penggunaan teknik sampling ini yaitu menggunakan semua populasi yang ada untuk dijadikan sampel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	r tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,703	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,895	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,877	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,766	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,545	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,850	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,804	0,05	0,3338	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,940	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,907	0,05	0,3338	Valid
Stress Kerja (X3)	X <sub>3.1</sub>	0,833	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,701	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,777	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,742	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,794	0,05	0,3338	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,803	0,05	0,3338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,715	0,05	0,3338	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,770	0,05	0,3338	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,727	0,05	0,3338	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,724	0,05	0,3338	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,651	0,05	0,3338	Valid

Berdasarkan tabel 1. diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid,

karena nilai korelasi lebih dari  $r_{tabel}$  sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

### Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,807	0,70	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,819	0,70	Reliabel
3.	Stres Kerja (X3)	0,859	0,70	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,855	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 2. dapat disimpulkan bahwa nilai alpha ( $r_{hitung}$ ) pada semua variabel penelitian lebih besar dari Cronbach Alpha  $> 0,7$  sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur kuesioner tersebut sudah reliabel, sehingga kuesioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,50303514
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	,100
	Negative	,065
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dapat dilihat pada gambar 3. bahwa nilai sebaran data yang ada pada plot tidak terpenjar jauh yang masih disekitar garis diagonal atau dapat dikatakan bahwa sebaran data plot tersebar di sekeliling garis diagonal.

Selain itu, Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.13 diatas diketahui nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat

disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki persyaratan normalitas yang bisa dipenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,960	1,041	Non Multikolonier
Motivasi Kerja (X2)	0,990	1,010	Non Multikolonier
Stres Kerja (X3)	0,951	1,051	Non Multikolonier

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa nilai VIF pada ke-tiga variabel bebas lebih kecil dari 10, demikian juga Tolerance tidak lebih dari 1.00, artinya variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier.

### Uji Autokorelasi

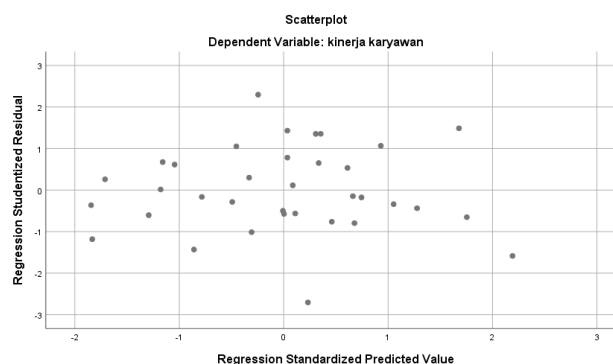
Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,808 <sup>a</sup>	,867	,886	1,57408	1,801

- a. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data pada tabel 5. diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,801. Sedangkan dari tabel dW dengan signifikansi 5% dan jumlah data (n) = Maka nilai  $n = 35, k = 4$ , durbin hitung = 1,801 Lalu pada tabel dW didapatkan nilai  $dL = 1,2833$   $dU = 1,6528$  lalu  $(4-d) = (4 - 1,801) = 2,199$  maka  $d$  hitung  $> dU$  maka tidak terdapat autokorelasi positif dan  $(4-dw) > dU$  maka tidak terdapat autokorelasi *negative*. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 1. dapat dilihat dari grafik scatterplot diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk dipakai.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,228	2,298		3,580	,001
lingkungankerja	,645	,722	,761	1,315	,001
motivasikerja	,746	,793	,717	2,709	,002
streskerja	,785	,783	,877	2,532	,000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Berdasarkan hasil pertimbangan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,228 + 645 X1 + 746 X2 + 785 X3 + e$$

Interpretasi dari regresi diatas sebagai berikut:

1. Konstanta (a) Nilai konstanta 8,228 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Stress Kerja (X3), dalam kondisi positif, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,228.
2. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Nilai koefisien Lingkungan Kerja β1 sebesar 0,645 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, artinya peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan (Y).
3. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Nilai koefisien harga (β2) sebesar 0,746 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, artinya peningkatan nilai variabel Motivasi Kerja (X2) akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan (Y).
4. Stress Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Nilai koefisien kualitas produk β3 sebesar 0,785 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, artinya peningkatan nilai variabel Stress Kerja (X3) akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,362	3	5,121	2,067	,003 <sup>b</sup>
	Residual	76,810	31	2,478		
	Total	92,171	34			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), streskerja, lingkungankerja, motivasikerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 7. didalam uji simultan bahwa:

a) Hipotesis

H0:  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  artinya variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H0:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  artinya variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3), tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Besarnya Nilai

$F_{tabel} = F_{\alpha} (df \text{ regresi}, df \text{ residual})$

$= F_{\alpha} (n - k - 1) = 35 - 3 - 1 = 31$

$= F_{0,05} (31) = 2,87$

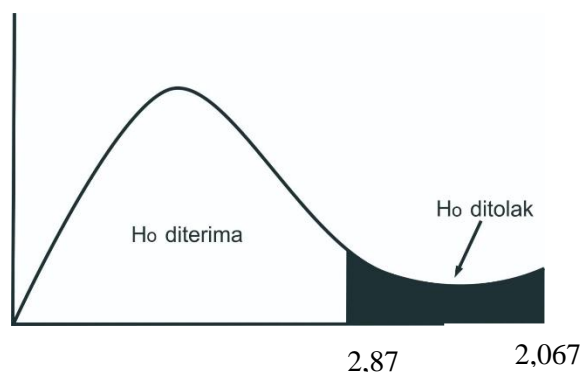
c) Daerah Kritis atau Daerah Penolakan

Bila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka H0 ditolak (berpengaruh)

Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka H0 diterima (tidak berpengaruh)

d)  $F_{hitung} = 2,067$

Gambar 1 Daerah Penerimaan H0 dan Penolakan H0 Uji F



Berdasarkan pada gambar 2. diatas, dikarenakan  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $2,067 \geq 2,87$  maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat diambil kesimpulan

bahwa semua variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Stress Kerja (X3), berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

**Uji T**

Tabel 8. Hasil Uji T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,228	2,298		3,580	,001
lingkungankerja	,645	,722	,761	1,315	,001
motivasikerja	,746	,793	,717	2,709	,002
streskerja	,785	,783	,877	2,532	,000

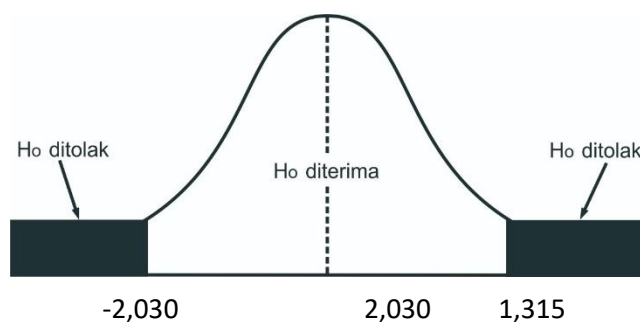
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**1. Uji Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis:

- a.  $H_0 : \beta_1 = 0$  (artinya, variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y))  
 $H_0 : \beta_1 \neq 0$  (artinya, variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y))
- b.  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = (n - k - 1) = 31$  dimana  $t_{tabel} 2,030$
- c.  $t_{hitung} = 1,315$



Gambar 2 Kriteria Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel X1

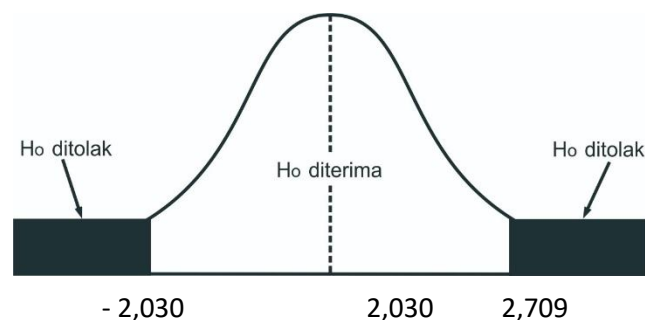
Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $1,315 < t_{tabel}$  sebesar  $2,030$  maka  $H_0$  diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Uji Parsial antara Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis:

- $H_0 : \beta_1 = 0$  (artinya, variabel Motivasi Kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y))  
 $H_0 : \beta_1 \neq 0$  (artinya, variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y))
- $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = (n - k - 1) = 31$  dimana  $t_{tabel} 2,030$
- $t_{hitung} = 2,709$



Gambar 3

### Kriteria Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel X2

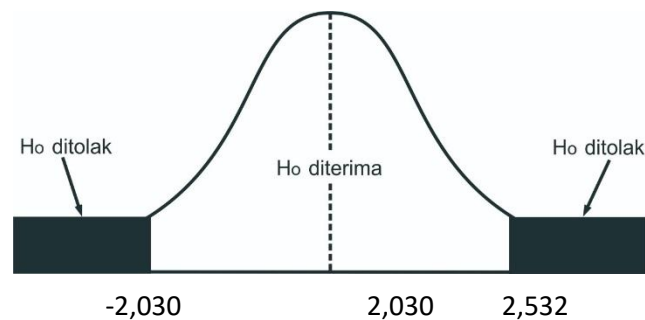
Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,709 > t_{tabel}$  sebesar  $2,030$  maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 3. Uji Parsial Antara Variabel Stress Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Stress Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis:

- $H_0 : \beta_1 = 0$  (artinya, variabel Stress Kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y))  
 $H_0 : \beta_1 \neq 0$  (artinya, variabel Stress Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y))
- $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = (n - k - 1) = 31$  dimana  $t_{tabel} 2,030$
- $t_{hitung} = 2,532$



Gambar 4

#### Kriteria Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel X3

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $h_{hitung}$  sebesar  $2,532 > t_{tabel}$  sebesar  $2,030$  maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Stress Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### PEMBAHASAN

##### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menggunakan uji F simultan menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terbukti dengan F hitung ( $2,067$ ) dan F tabel ( $2,87$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

##### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar  $1,315$  dan t tabel sebesar  $2,030$ , sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  di tolak sehingga mempunyai pengaruh positif tidak signifikan. Lingkungan Kerja memiliki indikator yaitu Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Yang memiliki arti bahwa lingkungan tempat beradanya karyawan untuk bekerja mempengaruhi hasil tingkat hasil kerja karyawan. Sesuai dengan teori menurut Rahman (2017) Lingkungan Kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu bekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

##### 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar  $2,709$  dan t tabel sebesar  $2,030$ , sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga mempunyai pengaruh positif signifikan. Motivasi Kerja memiliki indikator yaitu, Motivasi Internal : Tanggung jawab, melaksanakan

tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Motivasi eksternal : selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasannya. Yang memiliki arti bahwa memberikan motivasi tinggi terhadap karyawan dapat menjadikan karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

#### **4. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,532 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,030 maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Stress Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Stress Kerja memiliki indikator yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja. Yang memiliki arti bahwa, beban yang berlebihan dapat menjadikan karyawan mengalami stress sehingga dapat menimbulkan keadaan yang tidak seimbang antara fisik dan psikis karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

- 1) Setelah dilakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,067 \geq 2,87$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3), berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
- 2) Hasil dari Pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa
  - a. Pengujian parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diketahui secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - b. Pengujian parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diketahui secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - c. Pengujian parsial Stress Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diketahui secara parsial variabel Stress Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Saran**

- 1) Sebaiknya perusahaan CV Sweet Seventeen lebih memperhatikan beban atau tekanan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak sampai mengalami stress pada pekerjaan, yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga jika hal tersebut terjadi, maka pemasukkan atau penilaian positif terhadap perusahaan tersebut akan menurun di masyarakat.

- 2) Sebaiknya perusahaan CV Sweet Seventeen tetap mempertahankan untuk memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawannya, karena apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka hasil kerja karyawan akan baik. Sehingga perusahaan bisa tetap berkembang untuk lebih maju lagi dalam memberikan yang terbaik untuk masyarakat atau konsumennya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Burhauddin, Yusuf. (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah. Makasar*. Jurnal Insentif, Kinerja Karyawan. 6(2). 59-73.
- Edi, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011
- Handoko, T. Tani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jontro Simanjuntak, Supriadi (2020). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Homasindo Sukses Abadi*. Vol 8. No 3
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mohammad Ferdy Maulana, Rusdi Hidayat Nugroho (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Intan Ustrix Gresik)*. Vol 11. No 2
- Muchlas, Makmuri. (2008) *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press
- Munandar, A.S. (2008) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia UI- Press
- Nayati, Hamidah. (2015). *Pengaruh Faktor Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Plasa Telkom Group*. Malang.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Brawijaya*, 9(18): h: 44-58.
- Rimsambessy, Agusthina Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti. 2012. The Influence of Transformational Ledership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(9), pp. 8833-8842.
- Rivai, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi sembilan* (Tim Indeks, Penerjemah). Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- Saripuddin J, Rina Handayani. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. *Jurnal*

*Ilmiah Manajemen dan Bisnis.* 8(10), 419-429.

- Siagian, Sondang P. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta, BumiAksara.
- Siagian. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bandung: CV Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2014). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta:Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2011. ***Metode Penelitian Administrasi***. Cetakan ke Sembilan Belas. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). ***Metode Penelitian Kuantitatif***. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- T. Nuraini, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. (Pekan baru : yayasan Aini Syam, 2013)
- Wibawa, I Made Artha (2016). ***Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bali Cabang Ubud***. Vol 4. No 6
- Yantje Uhing, Milla Sasuwe, Bernhard Tewal. ***Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan pada PT. Air Manado***. Vol 6. No 4
- Zainal, Ali, Sarwani. ***"Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indopelita Aircraft Services"***. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Hal. 1-20, 2015
- Zainul Hidayat. 2016. ***Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang***. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Hal 36-44. Vol. 6 No. 1.