



Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Ramadhan Mugni Jayadi¹, Lie Liana²

^{1,2}Universitas Stikubank Semarang

¹Ramadhanmugnij@gmail.com, ²Lieliana@edu.unisbank.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Juli 2022

Disetujui 20 Agustus 2022

Diterbitkan 25 September 2022

Kata kunci:

Motivasi; Lingkungan kerja;
Stres kerja; Kinerja karyawan;

Keywords :

Motivation; Work environment;
work stress; employee
performance;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cipta Niaga Semesta yang berjumlah 110 orang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei dengan instrumen berupa kuesioner yang disebar kepada responden. Metode yang digunakan dalam penilaian ini adalah analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel. Data dianalisis menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas setiap item pertanyaan, dan uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation, work environment and work stress on employee performance. The population in this study were employees of PT. Cipta Niaga Semesta, totaling 110 people. This type of research is quantitative. The data collection method in this study used a survey with an instrument in the form of a questionnaire distributed to respondents. The method used in this assessment is multiple regression analysis used to explain the influence between variables. Data were analyzed using factor analysis to test the validity of each question item, and reliability test using Cronbach alpha. The results of hypothesis testing indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance and work stress has a negative and significant effect on employee performance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan (Danang, 2012). Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan (Desi Kristanti & Pangastuti, 2019).

Kinerja menurut Sinambela (2012) merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang karyawan atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau karyawan dalam menjalankan tugas. Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi (Zulkarnaen & Suwarna, 2017). Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan harus terpenuhi secara maksimal. Secara tidak langsung ketika berbagai faktor telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja merupakan beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bairizki et al., 2021).

Motivasi menurut Hasibuan (2016) merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalutkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja, membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Dewi dan Wibawa (2016) dan Rahmawati, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Norawati et al. (2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian Rahmawati (2021) dan Putra (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

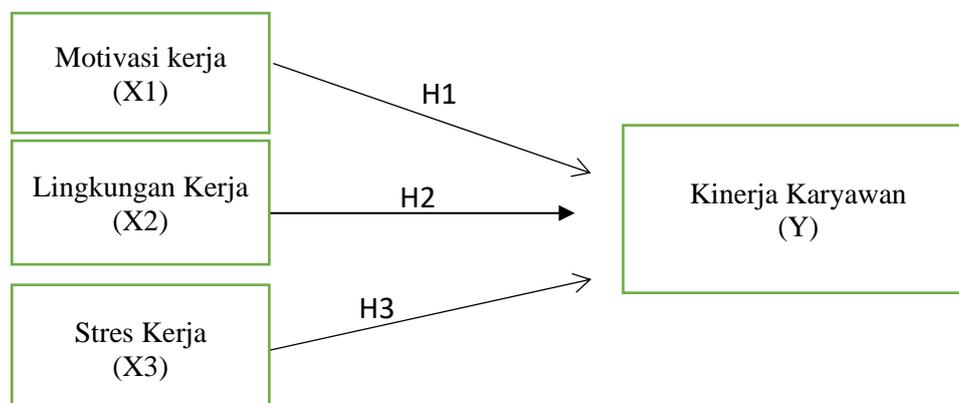
Stres kerja menurut Rizaldi (2021) merupakan pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Hasil penelitian Wulan (2019) dan Dewi dan Wibawa (2016) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2017) menyatakan bahwa stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Cipta Niaga Semesta merupakan perusahaan distributor makanan dan minuman (MAYORA GROUP). Produk-produk yang didistribusikan seperti Biskuit Roma, Bembeng, Astor, Energen, Torabika dan berbagai produk lainnya. Perusahaan ini memiliki banyak cabang yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia, menjadikan perusahaan ini berkembang pesat dengan visi dan misi yang efektif dan efisiensi dalam pekerjaan.

Dalam mengembangkan bisnisnya, PT. Cipta Niaga Semesta harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas, sehingga terus dapat memenuhi setiap pesanan dari para konsumennya, dan dapat mendukung pertumbuhan kinerja perusahaan, namun pada saat ini PT. Cipta Niaga Semesta ini memiliki beberapa kendala atau masalah, diantaranya adalah masalah pada kinerja karyawan, dimana terdapat penurunan kinerja karyawan dengan terjadinya ketidak pencapaian target. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasinya adalah karyawan PT. Cipta Niaga Semesta.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Model empirik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Wulan (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan dalam bekerja maka karyawan semakin ingin meningkatkan kinerjanya. Rahmawati, dkk (2021) juga menyatakan hal yang sama bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah
H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rahmawati (2021) dan Cahya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan seperti lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) menyatakan hal yang sama bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah

H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah tanggapan responden terhadap variabel motivasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah tanggapan responden terhadap variabel motivasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Bila populasi besar dan peneliti tidak meneliti semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang ada pada populasi itu. Sampel pada penelitian ini sebanyak 110 responden, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden dan deskripsi variabel. Penelitian ini menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas, setelah itu peneliti menggunakan uji normalitas data. Selanjutnya peneliti menggunakan uji regresi linear berganda yang didalamnya meliputi uji F, uji koefisien determinasi, dan uji T (hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis mengenai data primer yang diolah dan diperoleh berdasarkan kuisisioner yang diisi oleh karyawan PT. Cipta Niaga Semesta dengan menggunakan SPSS.

Deskripsi Responden

Deskripsi responden berfungsi untuk mengetahui identitas dari pengisi kuisioner dalam penelitian ini. Identitas responden dari penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan yang bekerja di PT. Cipta Niaga Semesta berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang (34,5%) dan perempuan berjumlah 72 orang (65,5%). Mayoritas karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta berjenis kelamin perempuan, Perusahaan yang bergerak dibidang distribusi memerlukan tenaga perempuan dalam mengelola perusahaan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta yang berusia kurang dari 25 tahun sejumlah 6 orang (5,5%), karyawan yang berumur 26 sampai 30 tahun sejumlah 51 orang (46,4%), dan karyawan yang berusia lebih 30 tahun sejumlah 53 orang (48,2%). Perusahaan distribusi memerlukan tenaga yang berpengalaman.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta yang berjenjang SMP sebanyak 13 orang (11,8%), karyawan yang berjenjang SMA sebanyak 70 orang (63,6%), karyawan yang berjenjang D3 sebanyak 12 orang (10,9%), dan karyawan yang berjenjang S1 sebanyak 15 orang (13,6%). Perusahaan distribusi didominaasi dengan karyawan yang berjenjang SMA, nampaknya perusahaan distribusi tidak memerlukan pendidikan khusus dalam merekrut karyawan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta yang bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 52 orang (47,3%), karyawan yang bekerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 53 orang (48,2%), dan karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 5 orang (4,5%). Karyawan di perusahaan distribusi memerlukan masa kerja yang panjang agar tidak mengganggu proses distribusi.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi terhadap variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3), dan lingkungan kerja (Y) adalah sebagai berikut pada tabel 1:

Tabel 1 Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Indikator	Min	Max	Mean
Rasa memiliki	1	5	4,40
Kebebasan berfikir kreatif dan inovatif	1	5	3,38
Merasa pekerjaan menarik dan menantang	1	5	3,50
Keinginan mempunyai status sosial	1	5	3,45
Keinginan jenjang karir dan pangkat	1	5	3,51
Menjalin hubungan interpersonal	1	5	3,47
Gaji atau penghasilan tetap	1	5	2,84
Mematuhi peraturan	1	5	4,13
Total X1	1	5	3,58

Sumber: Data premier diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 1 didapatkan bahwa rata-rata variabel motivasi adalah 3,58 yang berarti responden menyatakan setuju.

Tabel 2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Min	Max	Mean
Warna	1	5	3,75
Penerangan	1	5	3,75

Indikator	Min	Max	Mean
Sirkulasi udara	1	5	3,67
Suara	1	5	3,74
Ruang kerja luas	1	5	3,69
Keamanan	1	5	3,95
Bersih	1	5	3,50
Sistem kerja terstruktur	1	5	4,15
Bertanggungjawab	1	5	4,05
Penyelesaian kerja secara kelompok	1	5	4,07
Kelancaran komunikasi	1	5	4,17
Total X2	1	5	3,86

Sumber: Data premier, 2022

Berdasarkan data tabel 2 didapatkan bahwa rata-rata variabel lingkungan kerja adalah 3,86 yang berarti responden menyatakan setuju.

Tabel 3 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X3)

Indikator	Min	Max	Mean
Ketidakpastian perekonomian	1	5	4,45
Adanya politik serta peraturan pemerintah	1	5	4,11
Perkembangan teknologi	1	5	4,11
Tugas yang berlebihan	1	5	4,07
Tanggungjawab yang besar	1	5	4,04
Tuntutan kerja	1	5	4,14
Pekerjaan menguras waktu	1	5	4,05
Penghasilan kurang mencukupi	1	5	3,96
Sifat pribadi yang menghambat	1	5	4,06
Total X3	1	5	4,11

Sumber: Data premier diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 3 didapatkan bahwa rata-rata variabel stres kerja adalah 4,11 yang berarti responden menyatakan setuju.

Tabel 4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Min	Max	Mean
Kualitas	2	5	4,24
Disiplin	3	5	4,25
Handal	2	5	3,66
Sikap loyal	3	5	4,25
Total Y	2,5	5	4,10

Sumber: Data premier diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4 didapatkan bahwa rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 4,10 yang berarti responden menyatakan setuju.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Hasil uji validitas menggunakan uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) diperlihatkan pada tabel 5.

Tabel 5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Loading Faktor	Keterangan
Motivasi (X1)	X1_1	0,824	0,404	VALID
	X1_2		0,859	VALID

Variabel	Indikator	KMO	Loading Faktor	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X1_3	0,790	0,859	VALID
	X1_4		0,746	VALID
	X1_5		0,797	VALID
	X1_6		0,828	VALID
	X1_7		0,705	VALID
	X1_8		0,558	VALID
	X2_1		0,799	VALID
	X2_2		0,792	VALID
	X2_3		0,754	VALID
	X2_4		0,784	VALID
	X2_5		0,836	VALID
Stres Kerja (X3)	X2_6	0,773	0,694	VALID
	X2_7		0,515	VALID
	X2_8		0,461	VALID
	X2_9		0,433	VALID
	X2_10		0,573	VALID
	X2_11		0,400	VALID
	X3_1		0,484	VALID
	X3_2		0,874	VALID
	X3_3		0,662	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	X3_4	0,707	0,632	VALID
	X3_5		0,618	VALID
	X3_6		0,894	VALID
	X3_7		0,865	VALID
	X3_8		0,822	VALID
	X3_9		0,861	VALID
	Y.1		0,915	VALID
Y.2	0,847	VALID		
Y.3	0,666	VALID		
Y.4	0,884	VALID		

Sumber: Data premier, 2022

Berdasarkan tabel 5, memperlihatkan bahwa KMO seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini melebihi persyaratan minimal 0,5. Dengan demikian analisis dapat dilanjutkan dengan melihat loading faktor masing-masing item pertanyaan yang ternyata juga lebih besar dari 0,4 sehingga dapat dinyatakan valid dan untuk nilai loading faktor seluruh butir pertanyaan dalam variabel variabel motivasi, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,4, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,870	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,862	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,903	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	Reliabel

Sumber: Data premier diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0.60. Hal ini berarti bahwa seluruh

instrumen dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2013). Peneliti menggunakan uji normalitas data dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* seperti pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Uji Normalitas

Model	Sig.	Kriteria	Hasil
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	$>0,05$	Data berdistribusi dengan normal

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai signifikan 0,200 (lebih dari 0.05). Jadi dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji F

Pasangan hipotesis diuji untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis. Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda, taraf signifikan 5%.

Tabel 8 Uji F

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	172,160	3	57,387	14,3	0,000
<i>Residual</i>	424,431	106	4,004	32	
Total	596,591	109			

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 didapatkan hasil nilai signifikansi antara variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) 0,000 maka $< 0,05$ berarti variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel stres kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau model regresi layak digunakan dan memenuhi *Goodness Of Fit*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,537	0,289	0,268	2,001

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi R Square senilai 0,289 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada nilai R Square adalah 28,9 %, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) sedangkan sisanya 71,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka Ho di terima dan Ha ditolak sedangkan jika sig. $< 0,05$ maka Ho di ditolak dan Ha diterima.

Tabel 10 Uji Analisis Regresi

Model	Standardized Coefficients Beta	T	sig.
(Constant)		4,931	0.000
Motivasi (X1)	0,459	5,411	0.000
Lingkungan Kerja (X2)	0,287	2,734	0,007
Stres Kerja (X3)	-0,028	-0,261	0,795

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tabel 10 adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan tabel hasil uji analisis diatas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X1) adalah sebesar $0.000 < \text{probabilitas } 0,05$. Untuk variabel motivasi (X1) dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa hasil pengujian pada variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap minat menabung (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan tabel hasil uji analisis diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar $0.007 < \text{probabilitas } 0,05$. Untuk variabel lingkungan kerja (X2) dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta.
3. Pengaruh Stress Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan tabel hasil uji analisis diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stress kerja (X₃) adalah sebesar $0,795 > \text{probabilitas } 0,05$. Untuk variabel stress kerja (X₃) dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini membuktikan bahwa hasil pengujian pada variabel stress kerja (X₃) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta.

PEMBAHASAN

Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, adanya motivasi membuat karyawan bekerja dengan baik dan semangat dalam bekerja. Motivasi pada penelitian ini menggunakan delapan indikator yaitu rasa memiliki, kebebasan berfikir kreatif dan inovatif, merasa pekerjaan menarik dan menantang, keinginan mempunyai status sosial, keinginan jenjang karier dan pangkat, menjalin hubungan interpersonal, gaji atau penghasilan tetap, mematuhi peraturan. Variabel motivasi ini mendapatkan tanggapan yang positif dari responden namun masih ada yang perlu diperhatikan lagi oleh PT. Cipta Niaga Semesta yaitu rasa memiliki dan mematuhi peraturan karena indikator tersebut mendapatkan tanggapan yang kurang maksimal dari responden. Pada indikator rasa memiliki, responden menilai bahwa tingkat percaya diri terhadap pekerjaan kurang, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Pada indikator mematuhi peraturan, responden menilai peraturan yang diberikan terlalu ketat, sehingga menimbulkan stres. Maka dari itu PT. Cipta Niaga Semesta perlu memperhatikan hal tersebut karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk (2021) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan sebelas indikator yaitu warna, penerangan, sirkulasi udara, suara, ruang kerja luas, keamanan, bersih, sistem kerja terstruktur, bertanggungjawab, penyelesaian kerja secara kelompok, kelancaran komunikasi. Pada

variabel lingkungan kerja mendapatkan tanggapan yang baik dari responden. Namun terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan oleh PT. Cipta Niaga Semesta yaitu sistem kerja terstruktur, bertanggung jawab, dan kelancaran komunikasi karena dalam indikator tersebut masih mendapatkan respon yang kurang maksimal dari responden. Pada indikator sistem kerja terstruktur, responden menilai sistem kerja masih belum memiliki struktur yang baik, sehingga dapat menghambat pekerjaan. Pada indikator bertanggung jawab, responden menilai rasa tanggung jawab yang diberikan terlalu berat, sehingga pekerjaan dirasa semakin berat. Pada indikator kelancaran komunikasi, responden menilai kelancaran komunikasi masih kurang baik, sehingga terjadi kesalahpahaman dalam pekerjaan. Maka dari itu PT. Cipta Niaga Semesta perlu memperhatikan hal tersebut karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini semakin tinggi lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai akan memberikan dampak yang produktif disaat bekerja sehingga karyawan selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya dalam menyelesaikan semua pekerjaan ataupun tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat oleh Cahya (2021) dalam penelitian juga menyatakan hal yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres kerja dalam penelitian ini menggunakan sembilan indikator yaitu ketidakpastian perekonomian, adanya politik serta peraturan pemerintah, perkembangan teknologi, tugas yang berlebihan, tanggungjawab yang besar, tuntutan kerja, pekerjaan menguras waktu, penghasilan kurang mencukupi, sifat pribadi yang menghambat. Variabel stres kerja mendapatkan tanggapan yang baik dari responden. Namun terdapat indikator stres kerja yang perlu diperhatikan oleh PT. Cipta Niaga Semesta yaitu ketidakpastian perekonomian karena indikator tersebut mendapatkan respon yang kurang maksimal dari responden. Pada indikator ketidakpastian perekonomian, responden menilai kenaikan perekonomian dapat mempengaruhi pendapatan yang didapatkan, sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Maka dari itu, PT. Cipta Niaga Semesta perlu memperhatikan hal tersebut karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti tingginya stres kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan, banyaknya beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulan (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan pengaruh negatif pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) menyatakan hal yang sama bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Niaga Semesta maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta. Sedangkan stres kerja (X3) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang diberikan oleh PT. Cipta Niaga Semesta, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, jika stres kerja rendah maka tingkat kinerja karyawan akan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., Ganika, W. G., Karyanto, B., & Lewaherilla, N. (2021). *Manajemen perubahan*. Penerbit Widina.
- Danang, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

- karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unu*, 5(12).
- Ghozali, I. (2013). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 21 program. *Semarang: Diponegoro University Publisher*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mardiana, M. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota samarinda. *Jurnal Universitas Mulawarman*, 2(1), 1802–1816.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan stres kerja. *Journal Of Applied Business Administration*, 5(1), 34–43.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi* (Vol. 11). Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wulan, C. W. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada kantor regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.54783/mea.v1i1.43>