

Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elang Jagad Sidoarjo

Fafdilah Sadik Purnomo Said
STIE Mahardhika Surabaya
Fadiltelo13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimasukkan agar perusahaan mengetahui bagaimana peranan variabel bebas terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). yakni tentang analisa pengaruh motivasi, stress kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Elang Jagad. Penelitian yang menitikberatkan pada hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo. Sampel responden dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling.

Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dengan software SPSS 25.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,323 Stress kerja 0,300 Dan lingkungan Kerja 0,290 Dan nilai Uji Fhitung sebesar 9,14 > Ftabel 2,79 yang artinya variabel motivasi, stress kerja dan lingkungan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study includes the company to know how the role of the independent variable on the dependent variable (employee performance), which is about the analysis of the influence of motivation, work stress and the environment on the performance of employees of PT. Jagad Eagle. Research that focuses on hypotheses with statistical analysis tools and produces generalizable conclusions. The sample in this study were employees of PT. Eagle Jagad Sidoarjo. The sample of respondents in this study used a non-probability sampling method.

The test tool used is multiple linear analysis techniques with SPSS 25.0 software. After testing the proposed hypothesis, the regression coefficient value of the motivation variable was 0.323. Work stress 0.300 and work environment 0.290 and the value of Fcount 9.14 > Ftable 2.79. which means that the variables of motivation, work stress and environment simultaneously affect employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Work Environment and Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya ini membantu organisasi dengan berkarya, bakat dan kreativitas serta motivasi. Praktik sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan kemampuan pada organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Praktik sumber daya manusia yang sehat juga dapat memotivasi anggota-anggota organisasi agar melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien. Praktik sumber daya ini dapat memancing komitmen para karyawan dan keterlibatan pada pekerjaan dan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja. Dalam hal ini manajemen suatu perusahaan berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor motivasi kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja dapat mendukung dan mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Memiliki stamina dan standar kerja yang sesuai. Dengan adanya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja mampu membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

PT. Elang Jagad merupakan salah satu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur logam yang memproduksi tungku kompor di kota Sidoarjo. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2004, pada tahun 2004 sang pemilik mendapat pesanan komponen kompor minyak dengan nilai ratusan juta rupiah dari PT Arga Artha Utama. Dari situ, usaha logam ini terus berkembang karena pelanggan terus mengulang order mereka. Menyadari bahwa bisnisnya semakin serius, Bambang melegalkan usahanya dengan membentuk PT Elang Jagad. Jumlah karyawannya terus bertambah, dari hanya dibantu adik hingga 60 orang dan memproduksi ribuan item logam. Sayangnya, kesuksesan ini tak berlangsung lama. Dampak dari program konversi minyak tanah ke gas ikut menimpanya. Pada 2007, order menurun drastis. Bambang sempat memangkas karyawan hingga tersisa 20 orang saja. "Saya tak sanggup bayar" ujar dia.

Beruntung, para produsen kompor langganannya cepat menyesuaikan diri dan

lantas membuat kompor gas. Mereka juga melakukan transfer ilmu pembuatan kompor gas ini kepada Bambang. "Setahun, kami belajar sama-sama, baik konsumen maupun perajin," kata dia. Baru pertengahan 2008, perusahaan mulai pulih. Konversi minyak ternyata tidak berimbas negatif, tetapi membawa dampak baik bagi usahanya. Order melonjak drastis sejak 2009, karena pelanggan juga terus bertambah.

Dengan semakin besarnya nama perusahaan dan orderan bertambah kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan juga dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Dari pemaparan di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk menjawab dan melengkapi, dimana terkait dengan motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini kemudian berjudul "**Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Elang Jagad Sidoarjo**".

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

a. Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni: Motivasi Positif, yang kadang dinamakan orang “motivasi mengurangi rasa cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) jika kinerjanya memenuhi standar yang sudah ditetapkan. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman berupa teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya andai kata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

b. Tujuan dan Manfaat motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015:146) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil dan dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

Stress Kerja

Stress Kerja Hasibuan (2014) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasa

kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya. Tingkatan stress yang dapat diatasi oleh setiap orang sebelum stress itu terjadi disebut sebagai ambang stress. Setiap orang memiliki batas toleransi yang berbeda terhadap stress. Orang tertentu bersikap dingin, cuek, tenang dan santai sebaliknya orang tertentu akan mudah merasa kecewa atau sedih karena hal yang sepele, penyebabnya adalah kepercayaan diri mereka atas kemampuan untuk menanggulangi stress.

Dimensi stress kerja

Menurut Leung dalam Wibowo(2015) ada 6 indikator stress kerja yaitu :

1. Prilaku Pribadi
Yaitu keadaan atau aktifitas dari karyawan itu sendiri di dalam suatu organisasi.
2. Dukungan sosial
Yaitu dukungan dalam organisasi maupun dukungan dari luar organisasi
3. Konflik peran
Yaitu kondisi dimana karyawan memikul tugas atau jabatan dan mananggung semua konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan
4. Lingkungan Buruk
Yaitu keadaan disekitar organisasi terutama di dalam ruang kerja
5. Beban Kerja
Yaitu kedaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu
6. Situasi
Yaitu kondisi antara keadaan di rumah tangga dengan keadaan yang ada di perusahaan.

Pendekatan Stress Kerja

Menurut Veithzal (2014:517) pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan dua cara, pertama pendekatan individual dan kedua melalui pendekatan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stress dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individu meliputi :

1. Meningkatkan keimanan
2. Melakukan meditasi dan pernapasan
3. Melakukan kegiatan olahraga
4. Melakukan relaksasi
5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga

6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

Bagi perusahaan bukan karna alasan kemanusiaan, tetapi juga karna pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan perusahaan meliputi :

1. Melakukan perbaikan iklim organisasi
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
3. Menyediakan saran olahraga
4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
6. Melakukan restrukturisasi tugas
7. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Jenis-Jenis Stres

Dalam dunia yang serba cepat dan kompetitif, stres tidak bisa kita hindari. Stres merupakan respon alami tubuh kita terhadap situasi tertentu. Stres bisa datang dari berbagai sumber, seperti jadwal kerja yang sibuk, hilangnya orang yang dicintai atau hubungan yang bermasalah. Terlepas dari sumber stres, stres selalu dapat dikelola dengan perubahan gaya hidup, dan perubahan dalam cara kita memandang stressor tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2014:595) berikut merupakan Jenis Stres Kerja :

1. **Eustress** adalah stres dalam bentuk positif. Ini adalah stres yang baik yang dapat merangsang seseorang untuk melakukan berbagai hal dengan lebih baik. Seseorang dapat merasakan situasi tertentu, seperti pekerjaan baru, atau bertemu dengan idolanya.

2. **Distress**, atau apa yang biasa kita sebut sebagai stres, adalah jenis stres yang memiliki efek negatif pada kesehatan fisik dan emosional. Distress sering menghasilkan emosi yang intens, seperti kemarahan, rasa takut, dan kecemasan

3. **Distress akut** adalah jenis yang paling umum dari stres yang datang tiba-tiba, menjadikan kita ketakutan dan bingung. Meskipun stres akut hanya berlangsung untuk jangka waktu pendek. Stres akut sering menghasilkan reaksi lari atau melawan

4. **Distress episode akut**. Istilah „stres akut episodik“ biasanya digunakan untuk situasi ketika stres akan menjadi normal. Jadi,

gangguan episodik akut ditandai dengan sering mengalami stres akut. Orang-orang memiliki jenis stres ini sering menemukan diri mereka berjuang untuk mengatur kehidupan mereka dan sering menempatkan tuntutan yang tidak perlu dan tekanan pada diri mereka sendiri, yang akhirnya dapat menyebabkan kegelisahan dan lekas marah.

5. **Distress kronis** adalah stres yang bertahan untuk waktu yang lama. Stres kronis biasanya berasal keadaan yang tidak dapat dikontrol. Kemiskinan, perasaan terperangkap dalam karir menjijikkan, hubungan yang bermasalah, dan pengalaman trauma masa kecil adalah beberapa contoh peristiwa atau keadaan yang dapat menyebabkan stres kronis.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Pengertian lain terkait dengan lingkungan kerja adalah merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. (Faustino Cardoso Gomes 2014)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik serta sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya, maka perlu ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Soedarmayanti (2014:26) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang

kelas sehingga pekerjaan menjadi lambat serta kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Temperatur di tempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi dari setiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan tersebut dapat hidup.

3) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara di sekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan ditempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan di tempat bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, sehingga kinerja dan produktivitas dapat meningkat.

6) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

7) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja adalah dapat memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Ada hubungan kuat antara

kinerja dan prestasi kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Erwin yang dikutip oleh Irham (2014:6), bahwa “kinerja adalah prestasi kerja”. Dan lebih jauh menurut Peter dan Yeni Salim yang dikutip oleh Irham (2014:6) yaitu “Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pada penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam Mangkunegara (2014:75) sebagai berikut:

1. Dimensi Kualitas Kerja

Dimensi Kualitas Kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Kemampuan
- c. Keberhasilan

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi Kuantitas Kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Kepuasan

3. Tanggung Jawab

Dimensi Tanggung Jawab diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Hasil Kerja
- b. Sarana dan Prasarana Kerja
- c. Mengambil Keputusan

4. Dimensi Kerja Sama

Dimensi Kerja Sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan Kerja Sama
- b. Kekompakan

5. Dimensi Inisiatif

Dimensi Inisiatif kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

Kemandirian

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain penelitian dari HARIS ABIPARAYA AJI (2017) Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan dianalisis maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut: Sesuai dengan hipotesis 1 menunjukkan bahwa

motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t sig. 0,006 lebih kecil daripada 0,05. Tidak sesuai dengan hipotesis 2 menunjukkan bahwa stress kerja tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t sig. 0,523 lebih besar daripada 0,05 dikarenakan ada kemungkinan karyawan sebelum masuk ke perusahaan tersebut sudah menyadari konsekuensi menjadi karyawan di perusahaan tersebut.

Asmirin Noor (2017), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Analisis jalur digunakan dalam hal ini pembelajaran dengan lingkungan kerja sebagai variabel eksogen, motivasi kerja sebagai variabel endogen intervensi, dan variabel kinerja sebagai variabel endogen tergantung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Penimbangan Satgas Satuan (Jembatan Timbang) di Departemen Perhubungan dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dengan jumlah 299 orang dan jumlah sampel Penelitian ini ditetapkan sebanyak 185 responden yang diperoleh dari jumlah total variabel indikator yang digunakan dalam penelitian dikalikan dengan 5 ($5 \times 37 = 185$). Itu Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pekerjaan motivasi, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Leonardo Hendy Lukito&Ida Martini Alriani (2018), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Indra Kurniawan (2017), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel penelitian ini adalah pengaruh Stres Kerja (X1),

Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 23,986 + (-0,160)X1 + 0,307X2 + (-0,276)X3$, artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, sebesar (-0,160) dengan nilai signifikansi 0,044. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, sebesar 0,307 dengan nilai signifikansi 0,043. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta, sebesar (-0,276) dengan nilai signifikansi 0,049.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kerja penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, rancangan penelitian harus ditetapkan dahulu sebelum penelitian dilakukan. Selain itu metode penelitian merupakan metode dasar yang berfungsi untuk menentukan, mengembangkan dan menguji fakta secara teliti dan sistematis. Rancangan penelitian atau desain penelitian adalah proses pengumpulan dan analisis data penelitian. Jenis penelitian yang akan dipakai oleh peneliti yaitu penelitian kausal karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel bebas (*variable independent*) yang terdiri dari Motivasi, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan variabel terikat (*variable dependent*) yaitu Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Elang Jagad Sidoarjo.

Adapun penjelasan mengenai definisi operasional dan identifikasi variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Yaitu suatu jenis variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel *independent* yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah kesuksesan suatu organisasi dalam menciptakan nilai yang cukup untuk kompensasi atas segala sumber daya yang memberikan kontribusi. Strategi yang diterapkan dalam rangka peningkatan motivasi adalah pemenuhan kebutuhan sesuai Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman.

b. Stress Kerja (X_2)

Hasibuan (2014) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

2. Variabel terikat (dependent variable)

a. Kinerja Karyawan (Y_1)

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Elang Jagad Sidoarjo yang beralamat di jalan Brigjen Katamso Waru Sidoarjo.

Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Elang Jagad Sidoarjo yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Elang Jagad Sidoarjo yang berjumlah 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah Sampling Jenuh (Sampel Sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada karyawan di PT. Elang Jagad Sidoarjo.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari PT. Elang Jagad Sidoarjo yang berupa struktur organisasi serta gambaran umum perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

Observasi digunakan untuk mengamati lokasi, suasana kerja antar sesama karyawan yang terjalin dengan baik, hubungan antara karyawan yang harmonis, serta kondisi lingkungan dan keamanan pada perusahaan yang berjalan baik.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2002:128).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2016:146). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket yang terstruktur, dimana angket dalam penelitian diberikan kepada responden. Sugiyono (2014), Definisi skala likert adalah sebagai skala dalam jenis data penelitian senantiasa dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap individu atau kelompok terkait dengan fenomena sosial yang sedang menjadi subjek penelitian.

STS : (Skor 1)

TS : (Skor 2)

S : (Skor 3)

SS : (Skor 4)

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur validitas dari hasil jawaban kuesioner yang menunjukkan kedalaman pengukuran suatu alat ukur. Langkah uji ini adalah mencari r hitung (angka korelasi

Pearson). Dengan rumus tersebut, suatu item dapat dikatakan valid jika r_{hasil} bernilai positif dan signifikansi nilai $\alpha < 5\%$. Namun jika r_{hasil} bernilai negatif ataupun positif dengan tingkat signifikansi berada di atas 5%, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk analisis data berikutnya (Sugiyono, 2012:2). sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374 dengan tingkat signifikansi 5%.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X1)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.5940	0,2732	Valid
2.	0.7380	0,2732	Valid
3.	0.7850	0,2732	Valid
4.	0.7590	0,2732	Valid
5.	0.7090	0,2732	Valid

Sumber : Lampiran oleh peneliti 2021

Gambar Validitas Motivasi

Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.7080	0,2732	Valid
2.	0.7820	0,2732	Valid
3.	0.8070	0,2732	Valid
4.	0.7030	0,2732	Valid
5.	0.4300	0,2732	Valid

Sumber: lampiran oleh peneliti 2021

Gambar Validitas Stress Kerja

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,5910	0,2732	Valid
2.	0,6580	0,2732	Valid
3.	0,6460	0,2732	Valid
4.	0,7520	0,2732	Valid
5.	0,2840	0,2732	Valid

Sumber: lampiran oleh peneliti 2021

Gambar Validitas Lingkungan Kerja

Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,7670	0,2732	Valid
2.	0,6870	0,2732	Valid
3.	0,5430	0,2732	Valid
4.	0,6190	0,2732	Valid
5.	0,3620	0,2732	Valid

Sumber: lampiran oleh peneliti 2021

Gambar Validitas Kinerja

2. Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji keandalan kuesioner pada penelitian ini adalah metode Cronbach Alpha. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila Alpha Cronbach > 0,6 (Sugiyono, 2012:96)

Uji Asumsi Klasik

Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, diperlukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model telah memenuhi kriteria BLUE (*Best linear unbiased Estimator*). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:21):

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hitogramnya menunjukkan pola distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji mutikolinearitas ini merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
motivasi (x1)	,261	3,826
stress kerja (x2)	,255	3,918
Lingkungan kerja (x3)	,954	1,048

Sumber: Data primer diolah penulis

3. Uji Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusan adalah jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL

Regresi linier berganda dipergunakan untuk sebuah variabel dependen dan lebih dari satu buah variabel independen (Santoso dan Tjiptono, 2001:196). Persamaan regresi linear berganda tersebut dikaitkan dengan penelitian ini yang memiliki tiga prediktor yaitu Motivasi (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

$$Y = 25,763 + 0,323X_1 + 0,300X_2 + 0,290X_3$$

Dari bentuk persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diketahui bahwa motivasi, stress kerja dan lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Jagad Sidoarjo. Secara rinci akan diperjelas sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 25,763 menyatakan bahwa jika motivasi (X_1), stress kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 25,763.

b. Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) adalah sebesar 0,323 artinya motivasi (X_1) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi bahwa variabel stress kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tetap.

c. Nilai koefisien regresi stress kerja (X_2) adalah sebesar 0,300 artinya adalah stress kerja (x_2) akan mengalami perubahan sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0.300 dengan asumsi kedua variabel bebas lainnya tetap.

d. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 0,290 artinya adalah komitmen organisasi (X_3) akan mengalami perubahan sebesar satu satuan. Maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,290 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain tetap tidak berubah.

Nilai koefisien Adjusted R Square menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (Motivasi, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap perubahan nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan). Semakin tinggi nilai *Adjusted R Square* suatu persamaan regresi, maka semakin baik model tersebut dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,765 dari nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), variabel stress kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada perusahaan sebesar 0,765 atau 76,5%. Tentunya perlu adanya penelitian dengan variabel lain untuk menyempurnakan penelitian ini. Seperti beban kerja, konflik kerja dan disiplin kerja dengan menggunakan model penelitian yang lebih mendalam.

Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Adapun hasil dari uji F dapat diketahui bahwa F hitung adalah sebesar 9,414 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dikatakan signifikan berpengaruh secara parsial dengan ketentuan jika tingkat signifikansi $< 0,05$. Adapun hasil dari uji t adalah :

1. Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) adalah sebesar 2,591 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Nilai t_{hitung} variabel stress kerja (X_2) adalah sebesar 2,909 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara

parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 2,873 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

4. Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas, maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang dominan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,736 lebih besar dari pada nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 3,199 dan motivasi (X_1) sebesar 3,165.

Dari keempat kesimpulan diatas, maka hipotesis kedua yang peneliti ajukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Jagad di Sidoarjo secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini misalnya faktor beban kerja, konflik kerja dan disiplin kerja.

2. Pengaruh motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Jagad di Sidoarjo secara parsial. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Elang Jagad di Sidoarjo yang selanjutnya diikuti oleh variabel stress kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Jagad Sidoarjo. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketika adanya peningkatan dalam motivasi karyawan secara otomatis kinerja juga meningkat dan hal ini akan menjadi kekuatan manajemen untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan adanya penurunan motivasi. Penurunan tersebut disebabkan beberapa faktor diantaranya yaitu faktor gaji. Kemudian untuk jenjang karier di perusahaan ini juga sudah menerapkannya namun sayangnya belum ada kepastian untuk tahun pengangkatan hal ini berbanding lurus juga dengan kontrak kerja yang diberikan mengingat kontrak kerja yang diberlakukan masih harian lepas. Sehingga karyawan belum bisa mendapat kepastian untuk mendapat jenjang karier yang diharapkan.

b. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Jagad Sidoarjo. Dari analisis yang telah dilakukan stress kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Stress kerja dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka stress kerja menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan terutama dalam mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT Elang Jagad Sidoarjo. Stress kerja yang positif ini berasal dari konflik antar individu nya. Rendahnya nilai konflik dengan keluarga dan juga tidak adanya peran ganda pada 70% karyawannya yang berjenis kelamin laki laki. Sehingga kinerja pun tetap meningkat walau tingkat stress kerja yang terjadi bertambah.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Jagad Sidoarjo. Dari hasil penelitian yang didapatkan ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berhasil ditemukan dari wawancara dan juga observasi yaitu adanya pencahayaan yang kurang di lokasi kerja, kesadaran akan kebijakan membuang sampah pada tempatnya juga perlu dipertegas lagi dan juga perlunya program *employee gathering* untuk membuat hubungan seluruh karyawan yang bekerja menjadi makin erat.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elang Jagad. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja

karyawan, berarti ketika ada permasalahan disalah satu variabel akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan peningkatan fasilitas baik eksternal maupun internal.

2. Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dimana motivasi merupakan faktor untuk peningkatan kinerja karyawan. Dan dalam penelitian ini pengaruh terbesar berada di variabel motivasi dimana banyak karyawan dari PT. Elang Jagad yang belum memiliki motivasi kerja secara tinggi. Ada beberapa temuan yang membuat motivasi karyawan di perusahaan ini belum bisa maksimal diantaranya gaji dan juga jenjang karier

3. Stress kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dimana stress kerja dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja demi mencapai kinerja yang lebih baik. Temuan yang didapati yaitu beban pekerjaan yang diberikan cukup menyita waktu pekerja sehingga ada keluhan jenuh dengan pekerjaan. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), yang mana untuk keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi sudah cukup baik hanya perlu penataan lebih efektif dan efisien lagi.

4. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), yang mana untuk keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi sudah cukup baik hanya perlu penataan lebih efektif dan efisien lagi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran untuk memperbaiki kekurangan dan memajukan PT Elang Jagad Sidoarjo sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dalam hal tingkat motivasi, stress kerja, dan lingkungan Kerja yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berkaitan dengan motivasi, stress kerja dan lingkungan Kerja hendaknya diperhatikan juga faktor-faktor seperti pemberian *Reward*, Gaji karyawan, pencahayaan di ruang kerja dan juga *employee gathering*. sehingga dapat lebih memberikan dukungan bagi manajemen dalam

meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Variabel dan model yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat terbatas, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti. Seperti beban kerja, Konflik kerja dan Disiplin kerja dengan menggunakan model penelitian yang lebih mendalam. Supaya bisa memberikan peningkatan kinerja karyawan yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Emmywati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Badan Penerbitan STIE Mahardhika
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Sugiyono .(2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset Handoko,
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Kesembilan Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2014) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Gaffar, Hulaifah. (2014). *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero)*. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CAPS.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Hamid, ABD, N.Z. & Hassan, N. (2015). *The Relations Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam*,

Selangor. International Review of Management and Business Research Vol.4 Issue.3.

Kasmir.(2016).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu.Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Wicaksono, A. P. (2017).Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot Lpg Balongan Pt Pertamina (Persero). Universitas Negeri Yogyakarta.

Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Psikologi,Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian :Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Raja Grafindo. Jakarta.

Isvandiari, Ani.2015. Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kusuma Satria Diansasri Wisatajaya Batu-Malang Jurnal jibeka, Vol. 9,No.1 pp. 9-14