

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PADA  
PT. PNM MEKAAR  
KC DUDUK SAMPEYAN GRESIK**

**Yose Rizal Gagik winarno  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Email :

[Yoserizalgw1997@gmail.com](mailto:Yoserizalgw1997@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan dengan populasi sebanyak 55 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan penyebaran angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang digunakan adalah uji T dan uji F.

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji T bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji T yang memiliki nilai Thitung sebesar 3,753 lebih besar daripada Ttabel dengan nilai 2,00758 atau  $3,753 > 2,00758$  dan nilai signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitasnya ( $0,001 < 0,05$ ). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji T yang memiliki nilai Thitung sebesar 2,263 lebih besar daripada Ttabel dengan nilai 2,00758 atau  $2,263 > 2,00758$  dan nilai signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitasnya ( $0,028 < 0,05$ ). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji T yang memiliki nilai Thitung sebesar 3,566 lebih besar daripada Ttabel dengan nilai 2,00758 atau  $3,566 > 2,00758$  dan nilai signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitasnya ( $0,001 < 0,05$ ). Lingkungan kerja, Motivasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat ditunjukkan dari uji F yang memiliki nilai Fhitung sebesar 19,254 dengan nilai signifikan lebih kecil daripada probabilitasnya ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**

### *Abstract*

This study aims to determine the effect of the work environment, motivation and work stress on employee performance at PT. PNM Mekaar KC Sitting Sampeyan. The study was conducted on all employees with a population of 55 respondents. The data collection method used is by using a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used in this research is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis test used is T test and F test.

Based on the results of the T-test hypothesis test that the work environment has a significant effect on employee performance, it is shown from the T-test results which have a Tcount value of 3.753 greater than Ttable with a value of 2.00758 or  $3.753 > 2.00758$  and the value is significantly smaller than the probability value ( $0.001 < 0.05$ ). Motivation has a significant effect on employee performance which is shown from the results of the T test which has a Tcount value of 2.263 which is greater than Ttable with a value of 2.00758 or  $2.263 > 2.00758$  and the value is significantly smaller than the probability value ( $0.028 < 0.05$ ). Job stress has a significant effect on employee performance as shown from the results of the T test which has a Tcount value of 3.566 which is greater than Ttable with a value of 2.00758 or  $3.566 > 2.00758$  and the value is significantly smaller than the probability value ( $0.001 < 0.05$ ). Work environment, motivation and work stress have a simultaneous significant effect on employee performance, this can be shown from the F test which has an Fcount of 19.254 with a significantly smaller value than the probability ( $0.000 < 0.05$ ).

**Keywords: Work Environment, Motivation, Job Stress, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini ditandai dengan perkembangan yang sangat cepat di segala bidang kegiatan, yang menyebabkan persaingan semakin ketat. Sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi sangatlah penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Wawasan dan pengetahuan yang luas dimiliki sumber daya manusia memudahkan beradaptasi, sanggup bekerja dan cakap dalam melaksanakan tugas. Sumber daya yang ada di dalam perusahaan antara lain sumber daya manusia. Yang merupakan aset penting dalam perusahaan perlu dikembangkan dan dijaga secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu menuntut adanya sumber daya manusia berkualitas dengan harapan untuk menghadapi persaingan usaha yang semakin besar dan ketat.

Perusahaan bisa berjalan dengan baik, bilamana memiliki tenaga kerja yang memenuhi syarat dan pengabdian pada tugasnya, tenaga kerja merupakan penggerak dari segala aktifitas perusahaan, demikian di Indonesia sekarang berkembangnya teknologi yang makin modern tidak bisa menyisihkan pentingnya sumber daya manusia itu sendiri, sebab berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung pada tenaga kerjanya. Kinerja itu sendiri menjelaskan bahwa penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik berbagai hal seperti keletihan, kekurangan dan potensi pada gilirannya. Yaitu bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai banyak hal, serta berbagai aspek-aspek lain dalam proses manajemen SDM.

Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Pengelolaan dan pengoptimalan

sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Pada umumnya perusahaan hanya mengharapkan mempunyai karyawan yang baik dan hasil kerja yang baik dari setiap karyawannya, karena kinerja karyawan yang baik akan membawa dampak positif terhadap karyawan maupun perusahaan untuk mencapai tujuan.

PT. Permodalan Nasional Madani Mekar (Persero) Kepala Cabang Duduk Sampeyan Gresik atau biasa dikenal dengan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) (Persero), yang sudah berdiri sejak tahun 1999 dan merupakan Lembaga Keuangan Khusus yang didirikan sebagai realisasi komitmen pemerintah untuk mengembangkan, memajukan, serta memelihara Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). PT PNM merupakan solusi pemerintah untuk mengembangkan akses permodalan serta pelatihan bagi para pelaku UMKM yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan kepemilikan sahamnya dipegang oleh pemerintah, PNM diharapkan tumbuh menjadi lembaga keuangan terdepan yang senantiasa mampu melahirkan pelaku-pelaku UMKM yang tangguh dan mandiri.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya Sumber Daya Manusia berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembababan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga penting karena hal ini mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang di capai. Menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial atau mendorong yang ada di 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.

Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah kebutuhan yang belum terpenuhi, dimana kebutuhan tersebut merupakan kepuasan tersendiri untuk memotivasi mereka. Untuk itu perusahaan dapat memberikan dorongan terhadap karyawan sebelum melakukan pekerjaan dan memberikan hal-hal lainnya yang dapat membuat mereka termotivasi dan bergairah dalam

semangat bekerja sehingga motivasi mereka tetap terjaga dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2016:95) yang diterjemahkan oleh Bob Sabran, menjelaskan lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, Aktualisasi .

Selain lingkungan kerja dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Tingkat stres yang sangat rendah akan membuat kinerja karyawan cenderung stabil atau bahkan meningkat dalam menjalankan tugas kerjanya, namun sebaliknya jika tingkat stres itu tinggi maka akan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan bisa jadi karyawan akan malas menjalankan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah seperti yang telah dipaparkan diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PNM MEKAAR KC DUDUK SAMPEYAN GRESIK ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PNM

MEKAAR KC DUDUK SAMPEYAN GRESIK ?

3. Apakah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PNM MEKAAR KC DUDUK SAMPEYAN GRESIK ?
4. Apakah Lingkungan kerja, Motivasi dan Stres kerja secara Simultan mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PNM MEKAAR KC DUDUK SAMPEYAN GRESIK ?

## **TINJUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management) dapat didefinisikan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem peencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Mengalokasikan sumber daya manusia serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian maka mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2016:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan kedisiplinan.

Tujuan perencanaan Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

### **Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi semua orang ataupun karyawan yang ada didalamnya. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan,

kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Aslinda (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja didalam menjalankan tugas-tugasnya. Baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyangkut secara fisik, penataan rungan, lokasi organisasi atau perusahaan serta suasana kerja dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah aspek penting dalam kenyamanan karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas- tugasnya. Lingkungan fisik yang berupa ruang kerja yang bersih, nyaman dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan di perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial antara rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.

## **Motivasi**

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Hasibuan (2017:141) motivasi adalah

hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Winardi mengemukakan (2016 : 6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial atau mendorong yang ada di 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. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah kebutuhan yang belum terpenuhi, dimana kebutuhan tersebut merupakan kepuasan tersendiri untuk memotivasi mereka. Untuk itu perusahaan dapat memberikan dorongan terhadap karyawan sebelum melakukan pekerjaan dan memberikan hal-hal lainnya yang dapat membuat mereka termotivasi dan bergairah dalam semangat bekerja sehingga motivasi mereka tetap terjaga dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2016:95) yang diterjemahkan oleh Bob Sabran , menjelaskan lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow yaitu Kebutuhan Fisiologis , Kebutuhan akan Keamanan , Kebutuhan Sosial , Kebutuhan akan Penghargaan , Aktualisasi .

Berdasarkan penjelasan teori-teori di atas maka dapat ditarik kesimpulan Artinya, motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang berasal dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keterampilan yang mereka miliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika seseorang memiliki motivasi tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan itu dengan maksimal begitu pula sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki motivasi di tempat kerja, tidak akan ada hal baru yang bisa dia lakukan untuk kepentingannya pencapaian target perusahaan.

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam statuskepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.



**Gambar 2.1**  
**Hierarki Kebutuhan Maslow**

Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah respon atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis hingga atau di luar batas kemampuan karyawan. perasaan stres atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dalam kehidupan berorganisasi, stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi stres kerja karyawan merasa bahwa kinerja yang dihasilkan akan semakin buruk, tetapi jika Diharapkan karyawan ini mampu meminimalisir stres kerja kinerjanya juga meningkat.

menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Selain itu Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan atau tuntutan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan mengakibatkan penurunan performa kinerja yang akan berdampak pada kinerja di perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan definisi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antara Lingkungan kerja Dengan Kinerja**

Hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menurut Lukito dan Alriani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan adanya peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan.

#### **Hubungan Antara motivasi Dengan Kinerja**

Hubungan variabel motivasi terhadap kinerja Menurut Winardi mengemukakan (2016 : 6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial atau mendorong yang ada di 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.

#### **Hubungan Antara stress kerja Dengan Kinerja**

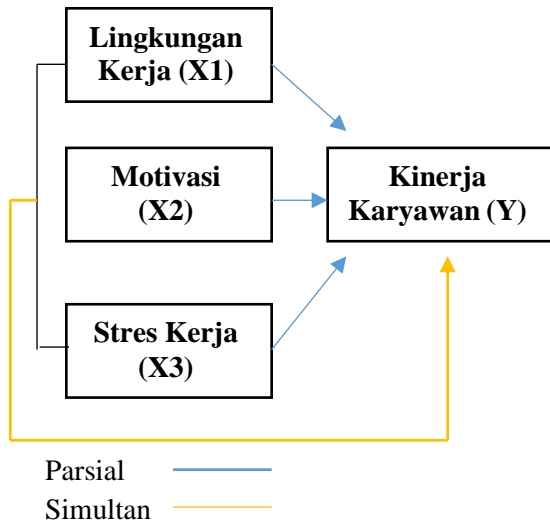
Hubungan variabel Stress Kerja terhadap kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Dalam kehidupan berorganisasi atau dalam perusahaan, stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja karyawan merasa bahwa kinerja yang dihasilkan akan semakin buruk, tetapi jika Diharapkan karyawan ini mampu meminimalisir stres kerja kerjanya juga meningkat.

#### **Hubungan Antara lingkungan kerja,motivasi dan stress kerja Dengan Kinerja**

Dengan menjaga *performance* atau kinerja karyawan agar tetap konsisten dalam pekerjaannya perlu beberapa hal yang perlu dilakukan seorang pemimpin perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dan motivasi yang baik dengan didukung oleh pengelolaan stres yang baik akan berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Yusuf Kurniawan (2019) lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.



## Kerangka Konseptual



Gambar 2.2  
Kerangka konseptual

## Hipotesis

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.

Menurut Nanang Martono (2010:57), Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka.

Berdasarkan kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah disusun di atas maka dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja, motivasi dan stres

kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil judul Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik, penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan serta tujuan yang hendak dicapai untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini hendaknya mengambil informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Cara pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dan jawabnya menggunakan skala likert. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik yang beralamatkan di Jl. Raya Setrohadi No.A2 Gresik. Alasan memilih PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2021 – Juni 2021.

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah Kuantitatif, yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah dan angka-angka yang relevan dengan topik penelitian dan dapat diimpit dalam bentuk

statistik yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel tersebut.

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis memperoleh sumber data dari berbagai sumber, yaitu :

- Data Primer

Sugiyono (2017;193) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner yang bersumber dari jawaban responden atas pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti serta data pendukung lain yang diperoleh dari objek yang diteliti

- Data Sekunder

Data yang diperoleh dari peneliti secara tidak langsung, yang datanya dipakai sebagai objek dalam penelitian. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian berupa buku, jurnal, artikel dan data lainnya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:117). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik.

Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling*. Menurut Notoatmojo (2010, 115) *Total sampling* merupakan teknik

penentuan sampel jika seluruh populasi dijadikan sampel Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik yang berjumlah 55 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner, yaitu dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam daftar pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik. Jenis kuisisioner yang digunakan yaitu kuisisioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek peneliti.

### **Proses Pengolahan Data**

Data yang sudah diperoleh dari objek penelitian diolah dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Editing

Merupakan pemeriksaan kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Cara tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah data kuisisioner yang terkumpul sudah cukup baik. Editing dilakukan terhadap jawaban kuisisioner untuk meneliti apakah data sudah cukup valid.

#### 2. Coding Data

Merupakan kegiatan yang mengubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/bilangan untuk memudahkan proses pencatatan data dan mengklarifikasi agar tidak tertukar dengan data yang lain.

#### 3. Tabulasi

Adalah suatu proses penyusunan dan pemasukan data yang telah diproses ke dalam table agar lebih mudah dianalisa dan dipahami.

Teknik pengukuran variable menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017 : 134) yang dimaksud dengan skala likert sebagai berikut :

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu di beri skor seperti berikut :

**Tabel 3.1**  
**Tabel skor skala likert**

	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Sugiyono ( 2017 : 134 )

### Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisiensi determinasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebgai berikut :

### Uji instrument

#### a) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:5) uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung lebih besar dari

$r$  table dan nilai positif dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

#### b) Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018:46) realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner, yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Realibilitas diukur dengan Cronbach's Alpha, instrument penelitian dikatakan reliable jika Crombach's Alpha  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model penggunaan regresi linier berganda dapat digunakan apa tidak. Uji asumsi klasik juga akan menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian tidak biasa atau memenuhi kriteria Best Linier Unbias Estimator (BLUE). Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan beberapa pengukuran sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) adalah uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai Jarque Bera dengan  $X^2$  tabel. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikan atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel dependen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF).

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

### 3. Uji Heteroskedastitas

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi akan terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linier berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Variabel Dependen
a	=	Konstanta
b <sub>1</sub>	=	Koefisiensi Regresi pertama
b <sub>2</sub>	=	Koefisiensi Regresi kedua
X <sub>1</sub>	=	Variabel Independen pertama
X <sub>2</sub>	=	Variabel Independen kedua
X <sub>3</sub>	=	Variabel Independen ketiga
e	=	error / variabel pengganggu

### Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghazali (2018) Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan

satu. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati angka satu merupakan model regresi yang baik karena hampir sama variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

### Teknik Pengujian Hipotesis

#### ➤ Uji - T

Menurut Ghazali (2018:179) menjelaskan bahwa uji ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tahap-tahap pengujian Uji T sebagai berikut :

a) Menentukan Ho dan Ha

1) Ho : hipotesis yang hendak diuji apakah suatu parameter sama dengan nol.

Ho : b<sub>i</sub> = 0

2) Ha : hipotesis alternative apakah suatu parameter tidak sama dengan nol.

Ha : b<sub>u</sub> ≠ 0

b) Menentukan signifikansi α : 0,05%

c) Kesimpulan

1) P value < 0,05 , maka Ho ditolak atau variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2) P value > 0,05 , maka Ho diterima atau variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### ➤ Uji - F

Menurut Ghazali (2018:179) menjelaskan bahwa Uji statistika F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya, begitupun sebaliknya.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Instrumen

- Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat maka peneliti menggunakan analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2 = 55-2 = 53$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dua arah maka di dapat r tabel sebesar 0,2656. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan tersebut adalah valid, begitupun sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 4.9  
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Pengujian	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,610	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.2	0,669	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.3	0,771	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.4	0,734	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.5	0,742	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.6	0,739	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.7	0,769	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.8	0,747	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.9	0,710	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.10	0,710	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X1.11	0,560	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
Motivasi (X2)	X2.1	0,483	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.2	0,556	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.3	0,476	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.4	0,715	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.5	0,551	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.6	0,715	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.7	0,704	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.8	0,747	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.9	0,598	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.10	0,655	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X2.11	0,725	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,697	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X3.2	0,425	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X3.3	0,659	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X3.4	0,561	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X3.5	0,716	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X3.6	0,651	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X3.7	0,593	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X3.8	0,702	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X3.9	0,550	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	X3.10	0,476	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,694	0,2656	r hitung > r tabel
Y1.2		0,684	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
Y1.3		0,655	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
Y1.4		0,557	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
Y1.5		0,559	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
Y1.6		0,718	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
Y1.7		0,457	0,2656	r hitung > r tabel	VALID
Y1.8		0,500	0,2656	r hitung > r tabel	VALID

Sumber diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 dengan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS maka setiap masing masing pertanyaan hasilnya adalah r hitung > r tabel. Dengan demikian pertanyaan

tersebut dinyatakan valid.

- Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dalam penelitian ini ditunjukkan untuk mendapatkan reabilitas dari data penelitian yang bersumber dari kuesioner penelitian. Suatu data yang dianggap reliabel apabila mendapatkan nilai Cronbach's Alfa lebih dari 0,60. Berikut ini adalah tabel hasil uji reabilitas yang didapatkan :

Tabel 4.10  
Uji Reliabilitas

Variabel	$\alpha$ Cronbach's Alpha	$\alpha$ Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,889	0,60	Reliabel
Motivasi	0,861	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,792	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,667	0,60	Reliabel

Sumber Data Output Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil Variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Stres Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai Alpha Cronbach's > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian diatas reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

- Uji Normlitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dari uji statistik non parametik Kolmogrov-Smirnov. Jika signifikan nilai Kolmogrov-Smirnov di atas alfa yang di tetapkan (tidak signifikan), dikatakan data residual terdistribusi secara normal. Adapun pengujian normalitas ini terdapat kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residualnya tidak berdistribusi normal.

- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residualnya berdistribusi normal.

Tabel 4.11

Hail Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar dized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.506562 43
	Most Extreme Differences	Absolute
Positive		.047
Negative		-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

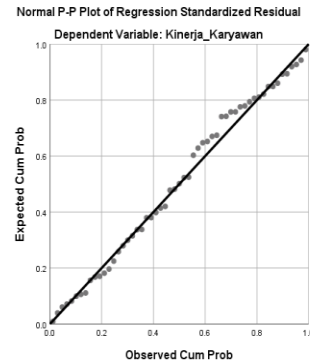
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov mendapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber Data SPSS Diolah

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka dapat dikatakan data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas mengikuti garis diagonal maka nilai residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

▪ Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dapat digunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Uji Multikolinieritas ini dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12  
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.675	3.219		3.317	.002		
Lingkungan_Kerja	.166	.044	.387	3.753	.000	.865	1.157
Motivasi	.082	.036	.247	2.263	.028	.771	1.298
Stres_Kerja	.253	.071	.368	3.566	.001	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas meunjukkan bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,157, nilai variabel Motivasi (X2) sebesar 1,298 dan variabel Stres Kerja sebesar 1,157. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel babas < 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastistas ini bertujuan untuk mengetahui pengujian dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke residual pengamatan yang lain. Jika variace dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disimpulkan homoskedastistas dan jika sebaliknya berbeda maka bisa disebut heteroskedastistas.

Tabel 4.13  
Uji Heterokodastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.459	1.689		.272	.787
	Lingkungan_Kerja	.008	.023	.050	.343	.733
	Motivasi	.032	.019	.263	1.712	.093
	Stres_Kerja	-.035	.037	-.137	-.945	.349

a. Dependent Variable: RES2

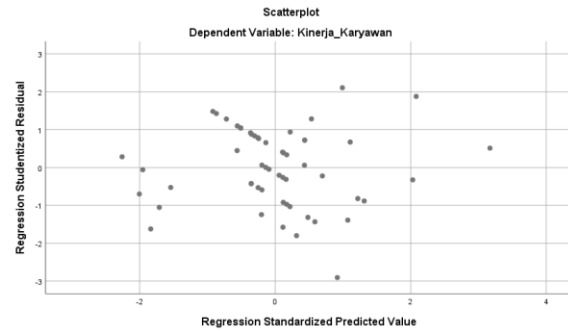
Sumber Data SPSS Diolah

Berdasarkan dari tabel 4.13 diatas hasil dari uji heteroskedastistas dengan menggunakan

uji glejser mempunyai nilai signifikansi > 0,05 maka bisa di simpulkan bahwa dari hasil uji diatas tidak terjadi heteroskedastistas.

Gambar 4.3

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber Data SPSS Diolah

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastistas karena gambar diatas tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

Analisi Regresi Linier Berganda

Demi mencapai hasil dari pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat instrumen penelitian berupa analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) dan stres kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil dari perhitungan analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel 4.14 dibawah sebagai berikut :

Tabel 4.14  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.675	3.219		3.317	.002
	Lingkungan_Kerja	.166	.044	.387	3.753	.000
	Motivasi	.082	.036	.247	2.263	.028
	Stres_Kerja	.253	.071	.368	3.566	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber Data SPSS Diolah

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,675 + 0,166(X1) + 0,082(X2) + 0,253(X3)$$

Keterangan :

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

Nilai konstanta sebesar 10,675 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, Motivasi dan stres kerja tidak ada kenaikan atau nilai ketiga variabel konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 10,675.

$\beta_1$  = Koefisiensi regresi dari variabel lingkungan kerja (X1) Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisiensi regresi sebesar 0,166. Dengan ini nilai koefisiensi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

$\beta_2$  = Koefisiensi regresi dari variabel motivasi (X2) Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisiensi regresi sebesar 0,082. Dengan ini nilai koefisiensi menunjukkan bahwa variabel motivasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,082 dengan asumsi variabel lainnya

dalam keadaan konstan.

$\beta_3$  = Koefisiensi regresi dari variabel Stres Kerja (X3) Stres Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisiensi regresi sebesar 0,253. Dengan ini nilai koefisiensi menunjukkan bahwa variabel stres kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,253 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

### Koefisien Determinasi

Uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Hasil dari tabel 4.15 uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil koefisien determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	1.550

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Lingkungan\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber Data SPSS Diolah

Berdasarkan tabel 4.15 diatas koefisiensi determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,531 yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 53,1% yang artinya cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



## Uji T (Parsial)

Uji T ini bertujuan untuk menguji secara parsial variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari pengujian uji T ini dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16  
Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	10.675	3.219		3.317	.002
	Lingkungan_Kerja	.166	.044	.387	3.753	.000
	Motivasi	.082	.036	.247	2.263	.028
	Stres_Kerja	.253	.071	.368	3.566	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber Data SPSS Diolah

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Untuk mencari t tabel rumusnya adalah  $Df = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$ , maka diperoleh t tabel sebesar 2,00758. Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

### 1) Uji variabel lingkungan kerja (X1)

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan.

Ho1 : Tidak ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan

Ho1 diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho1 ditolak dan Ho1 diterima.

Ha1 diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa dari variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai  $0,000 < 0,05$ . Variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai thitung yaitu 3,753 dengan t tabel 2,00758. Jadi pada tabel di atas menyatakan thitung  $> t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Uji variabel motivasi (X2) Perumusan

hipotesis untuk pengambilan keputusan.

Ho2 : Tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan

Ha2 : Ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan.

Ho2 diterima jika thitung  $< t_{tabel}$  maka Ho2 ditolak dan Ho2 diterima.

Ha2 diterima jika thitung  $< t_{tabel}$  maka Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa dari motivasi (X2) menunjukkan nilai signifikan 0,028. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai  $0,028 < 0,05$ . Variabel motivasi (X2) mempunyai nilai t hitung yaitu 2,263 dengan t tabel 2,00758. Jadi pada tabel di atas menyatakan t hitung  $> t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Uji variabel stress kerja (X3) Perumusan

hipotesis untuk pengambilan keputusan

Ho3 : Tidak ada pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan

Ha3 : Ada pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan

Ho3 diterima jika thitung  $< t_{tabel}$  maka Ho3 ditolak dan Ho3 diterima.

Ha3 diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa dari stres kerja (X3) menunjukkan nilai signifikan 0,001. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai  $0,001 < 0,05$ . Variabel stres kerja (X3) mempunyai nilai t hitung yaitu 3,566 dengan t tabel 2,00758. Jadi pada tabel diatas menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan stres kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji F bisa dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17  
Hasil uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
IRegression	138.816	3	46.272	19.254	.000 <sup>b</sup>
Residual	122.565	51	2.403		
Total	261.382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Lingkungan\_Kerja, Motivasi

Sumber Data SPSS Diolah

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka hasil uji ANOVA atau F Test dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $Df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$  (N1),  $Df_2 = n - k = 55 - 3 = 52$  (N2) dengan nilai F tabel sebesar 2,783 sehingga variabel lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja memiliki nilai F hitung sebesar 19,254 dengan nilai probabilitasnya (sig) 0,000. Nilai F hitung (19.254) > F tabel (2,783) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$ , yang berarti adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan stres

kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan Hasil Temuan Peneliti

Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui terjadi pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pada variabel lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah pemaparan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 3,753 > 2,00758 dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 2,263 > 2,00758 dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya  $0,028 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik. Hal ini dapat dibuktikan

dengan nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu sebesar 3,566  $>$  2,00758 dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya  $0,001 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja memiliki nilai F hitung sebesar 19,254 dengan nilai probabilitasnya (sig) 0,000. Nilai F hitung (19.254)  $>$  F tabel (2,783) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$ , yang berarti adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN & SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani KC Duduk Sampeyan Gresik.
2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani KC Duduk Sampeyan Gresik.
3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan

bahwa variabel Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani KC Duduk Sampeyan Gresik.

4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji F (simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani KC Duduk Sampeyan Gresik.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian diatas, dapat di kemukakan saran sebagai berikut

1. Bagi PT. PNM Mekaar KC Duduk Sampeyan Gresik diharapkan agar dapat memperbaiki dan mempertahankan lingkungan kerjanya dengan menerapkan prosedur sesuai dengan indikator lingkungan kerja. Pemberian motivasi juga harus terus ditingkatkan dan dipertahankan seperti pemberian bonus setelah menyelesaikan target pekerjaan dengan baik dan selalu memperhatikan stres kerja dengan membuat program konseling untuk karyawan setiap sebulan sekali sehingga stres kerja dapat di minimalisir serta dapat dikurangi.
2. Bagi karyawan hendaknya selalu memiliki rasa kesadaran tinggi terhadap lingkungan kerja, memberikan semangat motivasi serta selalu meminimalisir terjadinya stres kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik sesama karyawan serta menggunakan waktu seefisien mungkin.
3. Bagi peneliti lain diharapkan untuk melakukan penelitian yang sejenis agar dapat mengembangkan faktor-faktor yang lain dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi, Pandi, 2016. **Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research**. Yogyakarta : Deepublish.
- Anselina Dela S.P, 2020. **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Bimbingan Belajar”**. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Aslinda, 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe**. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Yogyakarta: Gaya Media.
- Eddy, Sutrisno, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Eddy, Sutrisno, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak Ke Enam. Jakarta : kencana Prenada Media Group.
- Edison, Emron., 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. (2014). **Metode Penelitian Manajemen**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS** 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isnaini, Khoirunnisa, 2015. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Putra Nugraha Sentosa Mojosongo)**. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lukito, L.H. dan Alriani, I.M, 2018. **“Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang”**. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No.45. Oktober.
- Lindawati Teti, Mochamad Syafii, 2016. **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik”**. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Gresik, Vol.05, No.02. Desember.
- Marwansyah, 2014. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Bandung : Alfabeta.
- Moeheriono. 2012. **“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Maslow, A. H. 2017. **Motivation and Personality** Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Nanang Martono. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta. Rajawali Pers
- Permansari, Ragil, 2013. **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Anugrah Raharjo Semarang”**. Program Studi Manajemen Universitas Negeri Semarang.
- Pratama, Mersa Candra, 2016. **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah**

- Provisi Lampung**". Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo, 2016. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta".* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ronald nelson kamesrar,2018. "Pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Srikandi Plastik Sidoarjo".* Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Ragil Permansari,2013. "Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anugerah raharjo semarang".* Semarang.
- Robbins SP, dan Judge, 2008. Perilaku Organisasi Buku 2.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15* New Jersey : Pearson Education
- Robbins, S.P. & Judge, T.A, 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas.* Penerjemah : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge 2015. Organizational Behavior.* Pearson. United State America. Edisi 16 .
- Rasyid, M, 2017. "Analisis Hubungan Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Medan Sugar Industri". Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi Vol. 6 No. 2.* Desember.
- Sandy, Arief Setya, 2010. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Puri Asih*
- Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- Setiyana, V.Y. 2013. Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat.* Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2.
- Sofyandi, Herman, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Septy Rosiana, 2015. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Rotan PT. Aneka Regalindo".* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Stephen, Robbin, 2015. Perilaku Organisasi.* Jakarta : Salemba Empat.
- Syafii, M. dan Lindawati, T. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik".* Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Gresik Vol. 05 No. 02. Desember. 133-146.
- Sondang P. Siagian, 2016. Sistem Informasi Manajemen.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi.* Bandung : Manggu Media.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV.
- Tarwaka, 2015. Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengatahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja .* Surakarta : Harapan Press.
- Winardi. 2016. Motivasi dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yusup Kurniawan,2019. "Pengaruh Stres kerja, lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Setia Makmur Gresik ".* Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.