

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA SOLUSI NUSANTARA  
( DAIKIN AC PROSHOP ) SURABAYA  
RONALDO EGA HARIYANTO**

**Email**

**Abstract**

Overview of us PT. Mitra Solusi Nusantara company profile concentrates on air conditioning and heating systems, PT. Mitra Solusi Nusantara has gradually developed into Daikin AC Proshop. Daikin Proshop is a specialty store that sells Daikin products as a professional Daikin shop. We focus on Daikin products, specializing in industrial, commercial and residential central air conditioning. As specialists, that's all we do, we take pride in designing our systems to provide clean, efficient service and superior comfort in the places we live, work and play.

This study aims to examine the effect of motivation, work environment and work stress on employee performance at PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop). This type of research is quantitative research. The population in this study were all employees of PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) and selected using several research methods including interviews, observations and questionnaires, in order to obtain a sample of 60 employees of PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop). The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis method using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program.

The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance on employee performance with a regression coefficient of 2.244 and a significant value of 0.029. The work environment has a positive and significant effect on employee performance on employee performance with a regression coefficient of 3.198 and a significant value of 0.002. While work stress has a negative and significant effect on employee performance on employee performance with a coefficient of -2.641 and a significant value of 0.011.

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

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini, dunia industri semakin berkembang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan ekonomi yang pada akhirnya menimbulkan persaingan antar perusahaan dalam industri yang sama menjadi sangat ketat. Oleh sebab itu, suatu perusahaan pasti dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar tidak kalah dengan pesaing perusahaan lainnya salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola

dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2013:1). Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai output yang diinginkan organisasi. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan output organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi

kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus di gerakkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Wibowo dalam Felinda, 2016:1).

Untuk menciptakan kinerja karyawan pada nampaknya PT Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan ruang kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan menjadi terbatas dan tuntutan kerja yang diberikan terkadang melebihi kemampuan karyawan sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja, hal ini akan berdampak menurunnya kinerja yang mengakibatkan kurangnya motivasi pada diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Selain itu dalam penelitian ini terdapat data absensi karyawan. Absensi untuk karyawan merupakan sebuah data yang menunjukkan tentang kehadiran karyawan setiap harinya dalam sebuah perusahaan. Data yang dapat dihasilkan dari sebuah sistem absen adalah waktu kedatangan dan kepulangan karyawan yang hadir untuk bekerja di kantor. Kemudian, karyawan yang tidak masuk kerja juga dapat diketahui statusnya apakah yang bersangkutan izin atau sakit. Untuk melakukan penilaian kerja karyawan umumnya Setiap perusahaan memiliki Standart dan peraturan terkait Absensi. Secara umum PT. Mitra Solusi Nusantara memiliki standart dan peraturan yang sama dengan perusahaan lain berkaitan dengan absen. Seperti Karyawan akan mendapatkan gaji sesuai dengan jam kerja dan tanggung jawab yang telah di sepakati, Karyawan yang melakukan izin atau sakit akan mendapatkan potongan sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang telah di sepakati, Karyawan akan mendapatkan tindakan disiplin juga sanksi apabila melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan perusahaan dan lain sebagainya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Sahlan, 2015:53).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, hal ini berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang dialami oleh karyawan disebut stres. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan (Hidayat, 2016:37). Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan stres kerja yang diderita oleh karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Apabila kondisi ini terjadi maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Setiap pimpinan perusahaan selalu mengharapkan agar para pegawai/karyawan yang bekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Robbins dalam Wibowo (2010:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang ini saya sebagai penulis berniat untuk melakukan penelitian skripsi di perusahaan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop)**

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Motivasi adalah kekuatan yang ada didalam diri seorang yang menggerakkan seseorang berperilaku dan bersikap untuk mencari tujuan yang di harapkan. Indikator motivasi dari teori Abraham H. Maslow. Mempunyai lima tingkat hirarki kebutuhan menurut Siagian (2016:287), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan keamanan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan harga diri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

### **Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Lingkungan kerja adalah sarana prasarana kerja yang penting dalam menunjang pekerjaan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2012:28), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Penerangan di tempat kerja
2. Suhu udara di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Bau tidak sedap di tempat kerja
6. Tata warna di tempat kerja
7. Dekorasi di tempat kerja
8. Musik di tempat kerja
9. Keamanan di tempat kerja
10. Hubungan Karyawan

### **Stres kerja (X<sub>3</sub>)**

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan. Indikator yang digunakan dalam mengukur stres kerja (Dwiyanti (2001) dalam Zainal et al., 2017:310-311), sebagai berikut:

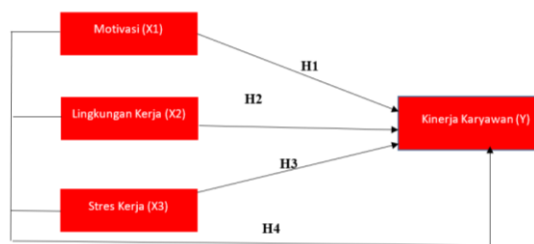
- 1) Tidak adanya dukungan sosial
- 2) Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan
- 3) Manajemen yang tidak sehat
- 4) Tipe kepribadian
- 5) Peristiwa / pengalaman pribadi

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja yang mengacu selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang dimiliki organisasi. Menurut Wilson Bangun (2012:34) ukuran indikator kinerja dikelompokkan ke dalam lima kategori berikut:

1. Kuantitas pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan kerja sama.

## HIPOTESIS



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop).

H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop).

H3: Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop).

H4: Motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Daikin AC Mitra Solusi Nusantara Proshop).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara ( Daikin AC Proshop ) dan dipilih menggunakan beberapa metode penelitian meliputi wawancara, observasi dan kuesioner, sehingga diperoleh sampel 60 karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara ( Daikin AC Proshop ). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS).

## HASIL PENELITIAN

Pada uji regresi linier berganda menunjukkan Nilai konstanta pada variabel Kinerja Karyawan(Y) menunjukkan angka sebesar 16.874, yang mana hal ini menunjukkan besaran nilai Kinerja Karyawan(Y) apabila variabel bebas antara lain adalah variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stress Kerja(X3) dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan angka 0.606. Hal ini berarti apabila nilai variabel Motivasi Kerja naik satu satuan maka variabel tersebut akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.606, yang mana variabel lain dalam penelitian ini antara lain adalah Lingkungan Kerja (X2) dan Stress Kerja(X3).

Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan angka 0.731. Hal ini berarti apabila nilai variabel Lingkungan Kerja naik satu satuan maka variabel tersebut akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.731, yang mana variabel lain dalam penelitian ini antara lain adalah Motivasi Kerja (X1) dan Stress Kerja(X3).

Nilai koefisien regresi pada variabel Stress Kerja menunjukkan angka negative 0.897. Hal ini berarti apabila nilai variabel Stress Kerja turun satu satuan maka variabel tersebut akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.897, yang mana variabel lain dalam penelitian ini antara lain adalah Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2).

Pada Uji t diketahui bahwa t hitung pada variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 2.244, sedangkan t tabel adalah sebesar 2,00030 dan nilai signifikan menunjukkan 0,029. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.(Y).

t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 3,198, sedangkan t

tabel adalah sebesar 2,00030 dan nilai signifikan menunjukkan 0,002. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.(Y).

t hitung pada variabel Stress Kerja (X3) adalah -2,641, sedangkan t tabel adalah sebesar 2,00030 dan nilai signifikan menunjukkan 0,011. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja (X3) memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.(Y).

Pada uji F, nilai F tabel 2.769 Dalam penelitian ini F hitung yang dihasilkan sebesar 30.280 dengan signifikan 0,00. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel dan tingkat signifikan lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja(X2), dan Stress Kerja(X3) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Pada uji determinasi di ketahui bahwa nilai R square adalah 0,598. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stress Kerja(X3) memiliki pengaruh sebesar 59.8% terhadap Kinerja Karyawan(Y). Yang mana 40,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

## SIMPULAN

1. Pada uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Mitra Solusi Nusantara
2. Pada uji t diketahui variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Mitra Solusi Nusantara
3. Pada uji t variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Mitra Solusi Nusantara

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Mitra Solusi Nusantara

## SARAN

Bagi Akademisi

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat berguna untuk menjadi sumber dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan Lingkungan Kerja, stress kerja, motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan.

Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk mengambil kebijakan yang baik dalam sebuah organisasi agar dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abraham H. Maslow. 2016. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Alberit Kurniawan. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Alberit Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Anggarini, D, Hidayat, N. 2016. *Pemanfaatan Pati Gayong Sebagai Bahan Baku Edible Coating dan Aplikasinya pada Penyimpanan Buah Apel Anna Kajian Konsentrasi Pati Gayong dan Gliserol*. Jurnal Industria. Vol. 5, No. 1.
- Ansory, A. F., dan Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Arifanto, D.A.N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*.

- Jurnal *Economia*, Volume 9, No. 2, 191-200.
- Rehbins, Sephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bop Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Sahlan, et al. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA. 3(1): 52-62.
- Danang, Suntoyo. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Ikapi.
- Safitri AB. 2009. *Buku Acuan Nasional Pelayanan Kesehatan Maternal dan Neonatal*. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawi Rohardjo.
- Darojat, Tubagus Achmad. 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Pengelolaan Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eresco. Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. 2013. *Glosarium Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugianto, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Silalahi, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Suryanto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Lopiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suryani & Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Murty Aprilia Windy dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal Indonesia Accounting Review, Volume 2, No.2, pp. 215-228.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

- Yuniawati, Y., & Finardi, A.D.I. 2016. *Pengaruh Customer Experience terhadap Revisit Intention di Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu*. Tourism And Hospitality Essentials (The) Journal, Vol. Vi No. 1. 2016-983.
- Yusuf, Ahmad Dkk. 2015. *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Jakarta: Salemba Medika.

