

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA TIM, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SINERGI
KARYA SUKSES (GRESIK)**

Moch. Fahad Rahmansyah¹, Kridha Herry Gunawan^{2*}
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Corresponding Author: Kridha Herry Gunawan kridhohery@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas dan Uji asumsi klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2), sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV.SINERGI KARYA SUKSES. Pengaruh masing-masing variabel secara parsial (Uji t), hasil nilai signifikansi dari : 1) Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2) Kerjasama Tim (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 3) Stres Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Saran untuk peneliti selanjutnya dengan jenis penelitian yang sama agar menambahkan periode waktu yang digunakan. Sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik dan lebih akurat.

Kata Kunci: *Pengaruh Lingkungan, Kerjasama, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Di era moderen saat ini, pertumbuhan sektor industri semakin mendunia sehingga mengakibatkan persaingan dalam bisnis semakin meningkat. Hal ini dikarenakan kebutuhan, keinginan, dan tuntutan masyarakat semakin meningkat. Selain itu, saat memasuki era globalisasi teknologi dunia berkembang semakin pesat yang akan mendorong pemerintah untuk berkembang di berbagai bidang sehingga mampu bersaing dengan negara lain. Pembangunan yang dilakukan pemerintah meliputi pertanian, pendidikan, perdagangan, pariwisata, transportasi, dan sebagainya. Hal ini erat kaitannya dengan jasa konstruksi yang meliputi pekerjaan konstruksi, perumahan dan bidang teknik terkait lainnya.

Jasa konstruksi sebenarnya merupakan bagian penting dalam pembentukan produk konstruksi, karena jasa konstruksi merupakan titik temu penyedia jasa dan pengguna jasa. Perkembangan indsutri jasa konstruksi penting dilihat dari pesatnya perkembangan dalam konteks globalisasi. Perkembangan industri jasa konstruksi tidak lepas dari latar belakang pembangunan politik, budaya, ekonomi dan sosial, transformasi birokrasi, dan birokrasi yang terjadi.

Menurut Hasibuan (2016:10) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (Rachmawati, 2016).

Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan 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 (Afandi, 2021: 66).

Robbins et al. (2012:466) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usahausaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut Davis (2014:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, karena kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, apabila kinerja menurun akan dapat merugikan perusahaan. Menurut Badeni (2013:62), Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Tabel 1
Realisasi Target Proyek CV SINERGI KARYA SUKSES Tahun 2022

Bulan	Target Proyek	Realisasi	Keterangan
Januari – April	2	2	Tercapai
Mei – Juli	2	1	Belum Tercapai
Agustus – Desember	4	3	Belum Tercapai

Sumber: Hasil output proyek CV SINERGI KARYA SUKSES Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa realisasi/target proyek CV. Sinergi Karya Sukses di tahun 2022 bulan Januari – April target proyek tercapai sedangkan bulan Mei – Desember target proyek tidak tercapai atau cenderung mengalami penurunan. Berdasarkan hasil observasi di CV. Sinergi Karya Sukses adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ventilasi udara yang terdapat di ruangan sehingga pertukaran atau sirkulasi udara kurang lancar menyebabkan ruangan menjadi panas dan kurangnya tanggung jawab terhadap perusahaan. kurangnya kerjasama tim terhadap rekan kerjanya di saat rekan kerjanya mendapatkan beban kerja yang lebih, kurang kepedulian dan tingginya tingkat keegoisan dalam membantu karyawan satu sama lain dan kurang ada kerjasama yang baik antar rekan kerja, terdapat banyaknya tekanan dan tuntutan dalam bekerja yang secara tidak langsung karyawan mendapatkan stres kerja seperti target proyek yang tinggi dan jangka waktu yang pendek sehingga membuat karyawan merasa kelelahan dan berdampak terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGIKARYA SUKSES GRESIK?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK?
4. Apakah beban kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam Susan (2019:956), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Edwin B. Flippo mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat (Susan 2019:956).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan secara benar dan tepat melalui berbagai tahapan atau proses pelatihan dan pengembangan sebagai bentuk pemberdayaan untuk mendukung terselenggaranya kegiatan agar mencapai korporasi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005:15). Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui yang mengelilingi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan metode kerja individu dan kolektifnya. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017: 2) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi tempat kerja pekerja, lingkungan fisik, termasuk alat dan bahan yang diperlukan untuk pekerjaan itu, dan lingkungan non fisik meliputi hubungan kerja karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Kerjasama Tim

Sopiah (2013:31), Mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok dengan upaya– upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu–individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Menurut Davis (2014:76), Kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim merupakan sekelompok orang dengan kemampuan individualnya yang bekerjasama sehingga dapat membangkitkan energi yang lebih besar untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Stres Kerja

Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya

Rahmansyah, Gunawan

sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai

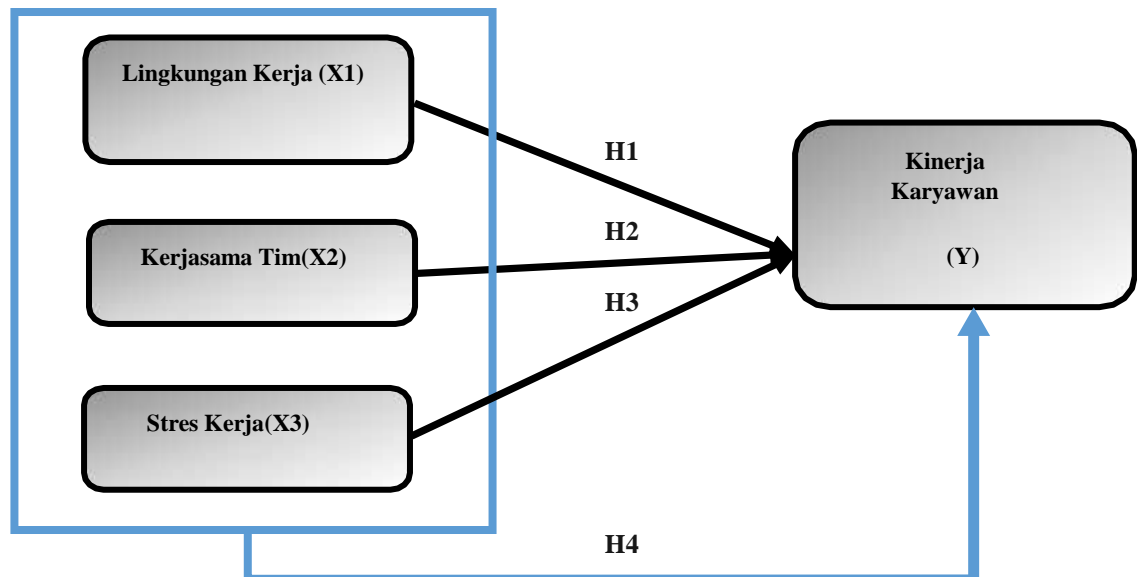
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. (Muhamad Sandy, 2015:11).

Mangkunegara dalam Masram (2017:139), menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Kerjasama Tim diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Stres Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim Dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan variabel-variabel yang akan diteliti. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmato (2021), desain adalah aturan atau taktik yang digunakan dalam rencana penelitian dengan tujuan menciptakan taktik yang berguna untuk membuat model penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan survey berupa kuisisioner sebagai alat pengukur data yang akan di berikan ke responden.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) variabel yaitu lingkungan kerja, kerjasama tim, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK). Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan analisa data menggunakan SPSS 25.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. SINERGI KARYA SUKSES, yang ada di Jl. AMD II Morobakung, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu pada bulan Maret hingga Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES, yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil pada penelitian merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang di ambil pada karyawan divisi lapangan yang berjumlah 40 orang.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Dapat dijelaskan bahwa r tabel dalam penelitian ini bahwa $dF = (n - 2) = 40 - 2 = 38$ dengan nilai signifikan 0,05 yakni 0,312 hal ini dapat dilihat berdasarkan setiap butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dari setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach Alpha diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat menyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normatif

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74556578
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.085
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig 0,200 karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini data yang didistribusikan secara normal.

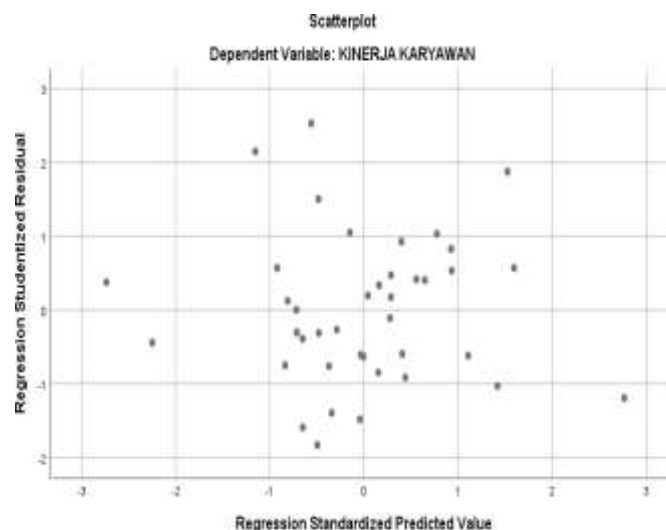
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	0,965	1.036
	Kerjasama Tim (X2)	0,554	1.804
	Stres Kerja (X3)	0,543	1.842

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Variabel X1 memiliki Tolerance 0,965 dengan VIF 1,036. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,554 dengan VIF 1,804. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,543 dengan VIF 1,842. Dari ketiga Variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas yakni dapat dijelaskan bahwa hasil uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui ketidaksamaan variabel dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain dalam model regresi, dapat dilihat bahwa dalam gambar tersebut data yang menyebar dan tidak membuat pola tertentu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukannya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,091	4,351		0,021	0,983
	Total_x1	0,172	0,048	0,331	3,568	0,001
	Total_x2	0,404	0,122	0,404	3,303	0,002
	Total_x3	0,389	0,127	0,379	3,065	0,004

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 33,799 + -0,233X_1 + 0,483X_2 + 0,489X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan pada variabel Y menunjukkan angka 0,091 yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y). apabila Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), maupun Stres Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol besarnya tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,091
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,172 satuan, apabila faktor lain adalah tetap. Hal ini mengidentifikasi bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,404 satuan, apabila faktor lain adalah tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Stres Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,389 satuan, apabila faktor lain adalah tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kerjasama Tim (X2) karena memiliki hasil nilai regresi yang paling besar yaitu 0,404

Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 5 Analisis Koefisiensi Determinasi
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	0,701	0,676	2,90925

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,676 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 67,6% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya kompensasi, Motivasi, pelatihan, dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 6 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,091	4,351		0,021	0,983
	Total_x1	0,172	0,048	0,331	3,568	0,001
	Total_x2	0,404	0,122	0,404	3,303	0,002
	Total_x3	0,389	0,127	0,379	3,065	0,004

Uji t (Parsial) pada Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,568 < t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji t (Parsial) pada Variabel Kerjasama Tim (X2)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,303 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial) pada Variabel Stres Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,065 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	713.706	3	273,902	28.108	,000b
	Residual	304.694	36	8,464		
	Total	1018.400	39			

Berdasarkan perhitungan pada diatas nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berdasarkan perbandingan Fhitung dengan Ftabel, maka terlebih dahulu dicari nilai Ftabel.

Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df1 sebesar 3 dan nilai df2 sebesar 36. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;36) akan menghasilkan nilai Ftabel sebesar 2,866. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa Fhitung yang diperoleh sebesar 28.108. Nilai Fhitung ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar 2,866. Maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN**1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung 3,568 > t tabel 2,028 nilai signifikan sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut Mangkunegara (2017) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Krisna Duta Putra (2022) yang menunjukkan bahwa variabel dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X) memiliki nilai t hitung $3,303 > t$ tabel 2.208 nilai signifikan sebesar $0,002$, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima variabel Kerjasama Tim dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Ersa Mayori Jayanti Fortuna, Heri Wijayanto, Sri Hartono (2022) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Ersa Mayori Jayanti Fortuna, Heri Wijayanto, Sri Hartono (2022) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X3) memiliki nilai t hitung $3,065 > 2,028$ nilai signifikan sebesar $0,004$, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima variabel Stres Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pupuh Dwi Partika, Bambang Ismanto, dan Lelahester Rina (2020) Berdasarkan hasil penelitian hipotesis, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjaya (2012), Steven (2020) dan Cindy (2020) yang samasama menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim(X2) dan Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi Karya Sukses analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa Nilai signifikan F sebesar $0,000$, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$. Ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini menyatakan layak untuk menjelaskan variabel bebas Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Nilai F hitung yang diperoleh sebesar $18,446$. Nilai F hitung ini jauh lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar $2,866$. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan F hitung $> F$ tabel dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis H_4 yang berbunyi: "Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh

Rahmansyah, Gunawan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan ” dapat diterima dan terbukti benar (terima Ha).

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yakni sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinergi Karya Sukses Gresik.

Saran

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik, karena variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar karyawan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
2. Untuk meningkatkan kerjasama tim hendaknya manajemen perusahaan terus memberikan perhatian terhadap karyawan dalam hubungan yang baik, karna akan berdampak pada kerjasama tim yang baik pula. Manajemen perusahaan juga harus terus mendukung karyawannya untuk terus memiliki sikap mau bekerjasama, mau mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, serta dapat membangun semangat kelompok.
3. Mengatasi stres kerja, perusahaan lebih menciptakan suasana kerja yang lebih baik lagi, mengurangi beban kerja yang berlebihan, dan meningkatkan komunikasi kepemimpinan karyawan sehingga pekerjaan karyawan dapat menjadi yang terbaik dan kinerja mereka dapat meningkat, keadaan kerja yang membantu juga sangat memengaruhi presentasi individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agimat, Fetrina AE (2020) "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado.*" *Productivity* 4.1 (2023): 81-88.
- Abdinanta, R. (2021). *Analisis Pengaruh Kemampuan, Pengalaman, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota.* Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).
- Afandi, P. (2021). "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*". Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aslihah, Noor‘Aini (2015) "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.*" Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang (2015). <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/5449>
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Davis Keith, Wiliam Fredick. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga. Effendi. 2004. *Metode penelitian survei.* Jakarta:LP3ES
- Efendi, R. (2020). "*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*". *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, J., Risliana, R., & Sari, Y. I. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super.* *Warta Dharmawangsa*, 14(1). <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i1.544>
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). "*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*". Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Krisna Duta, Putra, and Ilzar Daud (2022) "*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas II A Pontianak.*" *OPTIMISM Journal of Management Business Entrepreneurship and Organization* 1.1
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi.* Jakarta: IPWI.

Rahmansyah, Gunawan

- Nabawi, R. (2019) *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Putra, Ida Bagus Komang Surya Dharma, and Agoes Ganesha Rahyuda (2015). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar*. Diss. Udayana University, 2015
- Riis, Paksi Saputra (2019) “ *Pengaruh Lingkungan Kerja, kerjasama Tim, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasco Logistic Semarang* “ <http://repository.stimart-amni.ac.id/id/eprint/227>
- Robbins, S.P. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Prinhalindo.
- Rachmawati, F. 2016. “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Senstosa, Krian Sidoarjo*”. Agora”. Vol.4, No. 2, Hal 259-264, <https://media.neliti.com/media/publications/57136-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>, diakses 20 oktober 2017
- Sedarmayanti. (2017). “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septian, S., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). “*Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada pt. eka dura indonesia di kabupaten rokan hulu*”. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 11(2), 426-436
- Susan, E. (2019). “*Manajemen sumber daya manusia*”. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Sari, Wuri Nofita (2022) “*Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY)*.” Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis 1.3 (2022): 129-139. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i3.420>
- Tri Wartono (2017) “*Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*.” Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang 4.2 (2017): 41-55.