

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
WANI SINERGI BERSAMA**

**Melinda Rahmawati<sup>1)</sup>, Ratnaningsih Sri Yustini<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945

<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945

Email : [melindarahma453@gmail.com](mailto:melindarahma453@gmail.com) , [ratnaningsih@untag\\_sby.ac.id](mailto:ratnaningsih@untag_sby.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wani Sinergi Di Surabaya. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji validitas dan reliabilitas. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wani Sinergi di Surabaya. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Sedangkan secara simultan Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.

***Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.***

**Abstrack**

*This study aims to determine the simultaneous and partial effect of work environment, work stress, and work motivation on employee performance at PT. Wani Synergy in Surabaya. This research is a type of quantitative research. The population and sample in this study amounted to 52 respondents using the saturated sampling method. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis, classica*

*assumption test, coefficient of determination, validity and reliability tests. The hypothesis testing technique uses the F test and t test. The results showed that the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya. Work stress has a positive and significant effect on employee performance at PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya. While simultaneously the Work Environment, Work Stress, and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya.*

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

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Globalisasi memberikan tantangan baru bagi dunia bisnis, dampak nyata globalisasi bagi perusahaan dimana kebutuhan akan sumber daya manusia profesional sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan besar maupun kecil, sehingga perusahaan harus menyadari hal tersebut untuk menjaga sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi terciptanya tujuan utama perusahaan tersebut.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil. Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manusia yang terpenting harus dimanfaatkan secara efektif, cermat dan utuh. Tetapi perusahaan juga mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2013). Oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya masing – masing. Kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat penting. Dalam suatu organisasi/perusahaan kinerja merupakan prestasi. Kondisi Lingkungan Kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka bisa dipastikan performansi yang dihasilkan pun akan maksimal. Nitisemito (2015:20), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja kita dan akan memberikan rasa nyaman bagi pegawai akan bekerja secara optimal bahkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi pegawai dan menimbulkan stress.

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018:429), menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada

peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama kerekaitanya dengan kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Sutrisno (2016;109). Organisasi akan berhasil meraih kinerja yang sangat optimal sesuai dengan target maka organisasi harus memberikakan dorongan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Lingkungan kerja di PT. Wani Sinergi Bersama Surabaya saat ini adalah kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan ini masih belum cukup baik dilihat dari lokasi perusahaan yang dekat dengan lalu lalang kendaraan bermotor yang menyebabkan suara bising, kantor yang kurang luas. Kemudian masalah stress yang dihadapi karyawan di perusahaan saat ini menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis, rasa tidak nyaman, tertekan, dan tidak termotivasi sehingga pekerjaan akan terganggu. Selain itu masih terdapat karyawan yang mengalami rendahnya motivasi kerja seperti keterlambatan karyawan, karyawan yang tidak bersungguh – sungguh dalam bekerja dan karyawan banyak tidak menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat waktu.

Dalam hal ini perusahaan menyadari bahwa faktor – faktor seperti lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, muncul rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara Khusus penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya.
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya.

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya.
4. Apakah Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama Di Surabaya

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Marwansyah (2014:34) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perecrutan, penyaringan, pelatihan pengimbalan, dan penilaian (Dessler 2016 : 5)

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi 2016:51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti 2017:25).

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana yang ada disekitar karyawan yang menunjang dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

#### **Stress Kerja**

Menurut (Aldi and Susanti, 2019) stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Selanjutnya, stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Sinambela (2017: 472) mengemukakan bahwa Stres Kerja adalah

perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi stress kerja adalah suatu kondisi dan interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu yang berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar.

Menurut Hasibuan (2017: 141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung untuk perilaku manusia, sehingga ada keinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung untuk bertindak dan berperilaku, sehingga ada keinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil tujuan yang optimal.

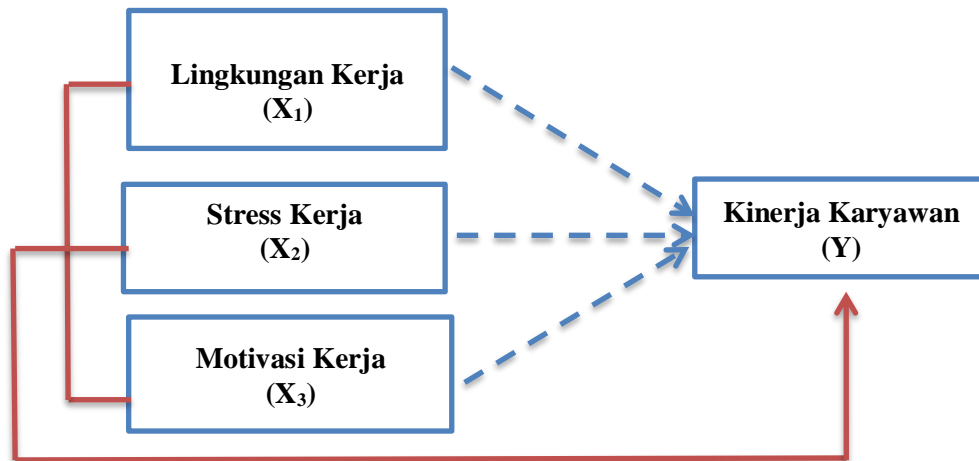
### **Kinerja Karyawan**

Rivai (2015:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakn tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

## Kerangka Konseptual



## HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.
- H2 : Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.
- H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.
- H4 : Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.

## Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya yang bertempat di Jl. Kebonsari Baru Selatan Gg.2 No.38, Kel. Kebonsari. Kec. Jambangan, Surabaya pada bulan April – Mei 2023.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Sugiyono (2019 : 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya yang berjumlah 52 Karyawan.

### **Sampel**

Sugiyono (2019:2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sampel jenuh. Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya yang berjumlah sebanyak 52 orang karyawan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner

#### 1. Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2019:390) adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek alam yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.

#### 2. Wawancara

Wawancara dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan menggunakan bahasa lisan, baik secara tatap muka ataupun melalui saluran media tertentu. Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan pemilik, tenaga kerja serta orang lain yang terlibat dalam PT Wani Sinegi Bersama Surabaya. Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur artinya peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu, akan tetapi pelaksanaannya lebih bebas, dalam arti tidak menutup kemungkinan untuk muncul pertanyaan baru yang masih relevan agar mendapatkan pendapat dan ide dari narasumber secara lebih luas.

#### 3. Kuesioner

Sugiyono (2019 : 199) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang tidak bisa diharapkan dari responden. Angket sebagai teknik pengumpulan data sangat cocok untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar. Skala yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang tinggi sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah.

## Hasil Penelitian

### Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2019 : 267) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alfa* pada setiap variabel. Apabila nilai *Cronbach's Alfa* masing-masing variabel  $>$  0,6 maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

#### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas dapat juga menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai asymp. Sig  $>$  0,05, maka data distribusi normal
- Jika nilai asymp. Sig  $<$  0,05, maka data tidak berdistribusi normal

#### 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.055	6.734		3.127	0.003	
	Lingkungan Kerja	0.212	0.148	0.187	1.431	0.159	0.996
	Stress Kerja	0.271	0.104	0.34	2.598	0.012	0.994
	Motivasi Kerja	0.114	0.113	0.133	1.01	0.317	0.99

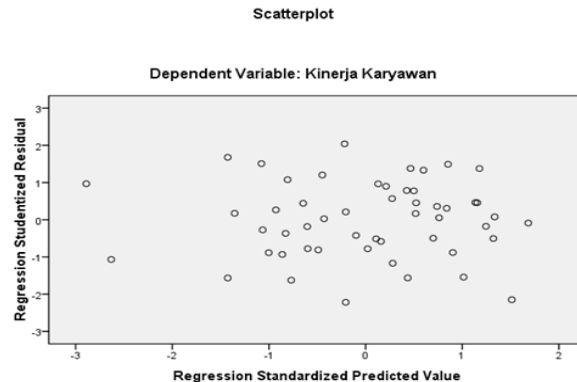
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018:107). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:



- a. Jika nilai  $VIF > 10,00$  dan  $Tolerance < 0,10$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b. Jika nilai  $VIF < 10,00$  dan  $Tolerance > 0,10$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

## 5. Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

hasil persamaan regresi linier berganda antara Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2 + B3 X3 + e$$

$$Y = 21,055 + 0,212 X1 + 0,271 X2 + 0,114 X3 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda dapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

- a. Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan sebesar 21,055 bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja karyawan adalah sebesar 21,055.
- b. Nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,212 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan atau kenaikan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,212 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol).
- c. Nilai koefisien Stress Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,271 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel Stress Kerja mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,271 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- d. Nilai koefisien Motivasi kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0.114 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel Motivasi kerja mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0.114 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Variabel Stress Kerja paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya yang mana dibuktikan pada hasil analisis regresi linier berganda dengan hasil beta tertinggi yaitu 0,642.

## 7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	0.643	0.621	1.23061
a. Predictors: (Constant), motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan tabel 4.13 nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,621 itu berarti bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Apabila dipersentasikan adalah sebesar 62,1% pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan untuk sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.055	2.357		8.933	.000
	Lingkungan Kerja	0.212	0.052	0.353	4.089	.000
	Stress Kerja	0.271	0.036	0.642	7.422	.000

motivasi Kerja	0.114	0.04	0.25	2.886	.006
a. Dependent Variable: Y					

Derajat signifikan yang digunakan 5%, diperoleh nilai  $t = 21,055$  dengan pengambilan keputusan tingkatan signifikan  $\alpha = 21,055$  dan  $N = 52$ , untuk mencari  $t$  tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 48) = 2,01063$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan hasil pengolahan data  $t$  hitung 4,089 yang mana lebih besar dari  $t$  tabel 2,01063 dengan nilai signifikan 0,000 pada tingkat signifikan  $< 5\%$  sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan hasil pengolahan data  $t$  hitung 7,422 yang mana lebih besar dari  $t$  tabel 2,01063 dengan nilai signifikan 0,000 pada tingkat signifikan  $< 5\%$  sehingga kesimpulannya adalah variabel Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Uji parsial antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan hasil pengolahan data  $t$  hitung 2,886 yang mana lebih besar dari  $t$  tabel 2,01063 dengan nilai signifikan 0,006 pada tingkat signifikan  $< 5\%$  sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.121	3	43.707	28.861	.000 <sup>a</sup>
	Residual	72.691	48	1.514		
	Total	203.812	51			

a. Predictors: (Constant), motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Y

Nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $28,861 > 2,80$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.
2. Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.
4. Lingkungan, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simulta) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan implikasi, keterbatasan penelitian, dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, diantaranya :

1. Sampel (responden) dalam penelitian ini sangat terbatas karena jumlah dan ruang lingkup karyawan perusahaan yang tidak begitu luas. Peneliti yang akan mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih besar dan luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, dan lebih bisa digeneralisasikan.
2. Peneliti lebih mendampingi dan membantu responden dalam proses pengisian kuesioner agar responden mengerti dengan jelas.
3. Bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan dukungan motivasi pada karyawan. Dimana motivasi karyawan yang tinggi karyawan dapat bekerja lebih giat yang akan nantinya akan berdampak baik bagi perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aldi, Y. and Susanti, F. (2019) 'Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang', pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). Kepeminimpinan dan Perilaku Organisasi, Ed. 2 Cet, 10. Jakarta: Rajawali Pers
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PRajagrafindo Persada.