

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINA REKA LAMONGAN

*by Puspa Kusuma Dewi*

---

**Submission date:** 25-Jul-2023 08:20AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2136353427

**File name:** MANAJEMEN\_1211900110\_PUSPA\_KUSUMA\_DEWI.pdf (511.47K)

**Word count:** 4229

**Character count:** 26724

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA  
DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. BINA REKA LAMONGAN**

**Puspa Kusuma Dewi**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, puspakusumadewi93@gmail.com

**Johannes Silalahi**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, silalahi@untag-sby.ac.id

**Abstract**

*This research aims to determine and analyze the influence of Work Environment, Job Stress, and Job Placement on Employee Performance at CV. Bina Reka Lamongan. The primary data for this research is collected using a questionnaire, while secondary data includes the company's profile, organizational structure, and others. This study employs a quantitative method. Sampling was conducted using a saturated sampling technique with a total of 70 employees at CV. Bina Reka Lamongan. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with IBM SPSS version 25 software for data processing. The results of the partial t-test show that the Work Environment variable (X1) has a positive and significant impact on Employee Performance (Y). The Job Stress variable (X2) also has a positive and significant influence on Employee Performance (Y), while the Job Placement variable (X3) has an influence but is not significant on Employee Performance (Y). Furthermore, the simultaneous F-test indicates that the Work Environment (X1), Job Stress (X2), and Job Placement (X3) variables have a significant simultaneous influence on Employee Performance (Y) at CV. Bina Reka Lamongan.*

**Keywords:** Work Environment, Job Stress, Job Placement, and Employee Performance.

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan. Penelitian ini mengambil data primer dengan menggunakan kuesioner. Adapun data sekunder yang didapat meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 70 orang karyawan CV. Bina Reka Lamongan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan software IBM SPSS versi 25 untuk pengolahan data. Adapun hasil penelitian uji t yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Penempatan Kerja (X3) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan mengenai uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Penempatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bina Reka Lamongan.*

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Penempatan Kerja, dan Kinerja Karyawan

**Pendahuluan**

Dalam melakukan aktivitasnya, suatu organisasi baik perusahaan ataupun instansi sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia sering dikatakan sebagai sumber daya utama dari keseluruhan sumber daya lainnya yang dapat membuat perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Agar perusahaan dapat terus berkembang dan bertahan di tengah persaingan yang terjadi saat ini, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat. Sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan sumber daya yang lain. Pada dasarnya, manusia bukanlah alat yang bisa diperdayakan oleh organisasi, namun manusia

adalah *asset* sebuah perusahaan yang bisa membuat perusahaan tersebut lebih dekat dengan tujuannya. Untuk membuat sumber daya manusia yang berjalan secara optimal, maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang bisa membantu pengelolannya agar bisa bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Saat ini dunia konstruksi berkembang dengan pesat dengan banyaknya pembangunan infrastruktur yang terus-menerus dilakukan. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan dan menyediakan jasa konstruksi yang harus dapat memenuhi kebutuhan akan pembangunan tersebut yaitu CV. Bina Reka. Tantangan – tantangan yang dihadapi sangatlah besar, perlu adanya kerja sama dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban. Dengan kerja sama, maka akan dapat menguntungkan antar pihak-pihak yang terlibat dalam mencapai tujuan. Para karyawan juga selalu dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya secara efektif dan dengan hasil yang memuaskan. Akan tetapi, suatu perusahaan pasti mempunyai hambatan atau masalah dalam suatu pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, stres kerja yang disebabkan karena beban kerja dan masalah-masalah lainnya, serta penempatan kerja yang kurang sesuai antara pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan yang akan membuat suatu perusahaan memiliki kendala atau masalah.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang cukup mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja dapat menumbuhkan penilaian yang berbeda kepada sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para karyawan yang bekerja merasa nyaman, begitu pula sebaliknya. Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja. Afandi (2018:66), mengatakan bahwa faktor yang bisa mempengaruhi karyawan dalam bekerja yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan umum.

Stres kerja juga menjadi salah satu faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan data absensi kehadiran karyawan sebagai berikut :

**Data Absensi Karyawan CV. Bina Reka Lamongan**

Periode Oktober 2022 – Maret 2023

No	Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah
				Tidak Hadir	Sakit	Cuti	
1.	Oktober	2022	70	2	9	-	11
2.	November		68	-	19	1	20
3.	Desember		68	-	5	3	8
4.	Januari	2023	69	1	10	2	13
5.	Februari		70	-	13	1	14
6.	Maret		70	2	-	-	2

Sumber: HRD CV. Bina Reka Lamongan 2023

Berdasarkan data dari CV. Bina Reka Lamongan karyawan yang tidak hadir, izin cuti bahkan sakit dalam data absensi bulan Oktober 2022 hingga bulan Maret 2023 belum mengalami penurunan jumlah atau dikatakan belum bisa hadir semua dalam periode Oktober 2022 - Maret 2023. Kemudian menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan mengenai alasan karyawan tersebut tidak masuk tanpa keterangan yaitu karena merasa pekerjaan yang mereka lakukan cukup berat dan monoton. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan CV. Bina Reka Lamongan merasa cukup stres saat melakukan pekerjaan tersebut. Semakin tinggi stres yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin turun kinerja karyawannya, begitu pula sebaliknya. Namun jika stres kerja tidak ada, maka tantangan dari sebuah pekerjaan tersebut juga tidak ada. Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja harus bisa dikelola dengan baik. Stres kerja yang berlebihan bisa membuat dampak yang cukup buruk bagi lingkungan sekitar dan membuat fenomena stres kerja yang membuat pelaksanaan kerja dalam memenuhi visi dan misi perusahaan menjadi terhambat.

Selain lingkungan kerja dan stres kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka akan dilakukan proses penempatan kerja. Proses ini dilakukan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Priansa (2016:124), menyatakan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan pada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Penempatan kerja merupakan salah satu landasan yang kuat dalam kemajuan suatu perusahaan. Penempatan kerja yang kurang tepat akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja selalu menjadi topik bahasan yang sangat menarik karena perusahaan akan dapat berkembang apabila kinerja karyawan mempunyai kualitas yang baik. Menurut Mangkunegara (2017:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diraih berdasarkan pada persyaratan-persyaratan kerja, serta kinerja adalah hasil dari suatu kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat penurunan kinerja karyawan pada CV. Bina Reka, berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik dari CV. Bina Reka, "Untuk karyawan yang kerja di lapangan mengalami penurunan, karena tidak menentunya bangunan proyek. Kadang bangunannya proyek besar, kadang proyek kecil". Berdasarkan pada pendapat tersebut, maka hasil dari kinerja yang diperoleh perusahaan bisa menjadi sebuah tolak ukur dan pembelajaran untuk memperbaiki perusahaan itu kedepannya, supaya mampu bersaing dengan perusahaan yang lain khususnya perusahaan sub kontraktor bangunan agar dapat berjalan terus menerus.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINA REKA LAMONGAN".

## Metode

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:23) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai 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 menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bina Reka Lamongan yang berjumlah 70 orang, sedangkan untuk penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik survey dengan instrumen kuesioner (angket). Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah menggunakan software IBM SPSS versi 25.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas biasanya digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden. Berikut ini adalah hasil uji validitas :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1 – X1.23	0,2352	Valid
Stres Kerja	X2.1 – X2.8	0,2352	Valid
Penempatan Kerja	X3.1 – X3.8	0,2352	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1 –Y.10	0,2352	Valid

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Juni 2023

Pada uji validitas dapat dijelaskan bahwa r tabel dalam penelitian ini bahwa  $dF = (n - 2) = 70 - 2 = 68$  dengan nilai signifikan 0,05 yakni 0,2352 hal ini dapat dilihat berdasarkan setiap butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dari setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut secara berulang. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas :



**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,892	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,896	Reliabel
Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,721	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	Reliabel

*Sumber: data diolah oleh IBM SPSS, Juni 2023*

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>), Penempatan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov – Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas apabila nilai signifikansi > 0,05 maka distribusi residual normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi residual tidak normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98599874
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.702
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

*Sumber: data diolah oleh IBM SPSS, Juni 2023*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,707 yang lebih besar daripada 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian tersebut berdistribusi normal.

##### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel indepent. Cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada

atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan menggunakan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dasar dari pengambilan keputusan uji multikolinieritas yaitu jika toleransi  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika  $VIF < 10,00$  juga dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinieritas :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.750	4.773		.786	.435		
	Total_X1	.210	.071	.384	2.964	.004	.454	2.201
	Total_X2	.428	.188	.291	2.271	.026	.465	2.152
	Total_X3	.145	.177	.114	.818	.416	.392	2.549

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: data primer diolah oleh IBM SPSS, Juni 2023

Berdasarkan tabel di atas variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki tolerance 0,454 dengan VIF 2,201, variabel Stres Kerja (X2) memiliki tolerance 0,465 dengan VIF 2,152, serta variabel Penempatan Kerja (X3) memiliki tolerance 0,392 dengan VIF 2,549. Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai dari VIF lebih besar dari 10, sedangkan untuk nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi, salah satu uji yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi adalah uji Run Test. Dasar dari pengambilan uji autokorelasi yaitu jika tingkat signifikansi dari hasil pengujian  $> 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima yang menerangkan bahwa residual acak atau tidak terjadinya autokorelasi antar residual. Berikut ini merupakan hasil dari uji autokorelasi :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.43845
Cases < Test Value	35
Cases >= Test Value	35
Total Cases	70
Number of Runs	29
Z	-1.686
Asymp. Sig. (2-tailed)	.092

a. Median

Sumber: data diolah oleh IBM SPSS, Juni 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,092  $> 0,05$  yang berarti dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas adalah menggunakan uji *glejser*. Dikatakan signifikan apabila nilai variabel independen dengan residual > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut ini merupakan uji heterokedastisitas :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.682	2.927		.574	.568
	Total_X1	.021	.043	.088	.482	.631
	Total_X2	-.023	.116	-.036	-.201	.842
	Total_X3	-.018	.109	-.033	-.166	.868

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: data primer diolah oleh IBM SPSS, Juni 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji heterokedastisitas yang menggunakan metode uji *glejser* menunjukkan bahwa nilai pada variabel independent penelitian tersebut menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah model regresi yang melibatkan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018 : 95). Berikut ini merupakan hasil analisis linier berganda :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.750	4.773		.786	.435
	Total_X1	.210	.071	.384	2.964	.004
	Total_X2	.428	.188	.291	2.271	.026
	Total_X3	.145	.177	.114	.818	.416

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: data diolah oleh IBM SPSS Juni 2023

Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,750 + 0,210.X1 + 0,428.X2 + 0,145.X3 + e$$

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :



1. Nilai konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 3,750 bernilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya, jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Penempatan Kerja (X3) sama dengan nol satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,750.
2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (b1) sebesar 0,210 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,210 dengan asumsi variabel lainnya dianggap nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai Koefisien Stres Kerja (b2) sebesar 0,428 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,428 dengan asumsi variabel lainnya dianggap nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien Penempatan Kerja (b3) sebesar 0,145 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,145 dengan asumsi variabel lainnya dianggap nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

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

Koefisien determinasi merupakan alat utama yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Berikut ini merupakan hasil koefisiensi determinasi :

**Tabel 8**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.474	3.053

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1  
b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: data diolah oleh IBM SPSS, Juni 2023

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,474 itu berarti bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bina Reka. Apabila dipersentasikan adalah sebesar 47,4% pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan untuk sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### Uji Hipotesis

##### Uji F (Simultan)

Uji simultan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan

distribusi F, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.054	3	202.685	21.744	.000 <sup>b</sup>
	Residual	615.217	66	9.321		
	Total	1223.271	69			

a. Dependent Variable: Total\_Y  
b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Juni 2023

Berdasarkan tabel output IBM SPSS 25 tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu  $21,744 > 2,74$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel bebas terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat melalui pengujian secara mandiri. Berikut di bawah ini merupakan hasil dari uji hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji t. data diolah dengan memakai program SPSS. Berikut dapat dilihat hasilnya :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.750	4.773		.786	.435
	Total_X1	.210	.071	.384	2.964	.004
	Total_X2	.428	.188	.291	2.271	.026
	Total_X3	.145	.177	.114	.818	.416

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS Juni 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji parsial antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil pengolahan data t hitung 2,964 yang mana lebih besar dari t tabel 1,997 dengan nilai signifikan 0,004 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Uji parsial antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil pengolahan data t hitung 2,271 yang mana lebih besar dari t tabel 1,997 dengan nilai signifikan

0,026 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji parsial antara Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil pengolahan data t hitung 0,818 yang mana lebih kecil dari t tabel 1,997 dengan nilai signifikan 0,416 pada tingkat signifikan > 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Penempatan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melalui tahapan penyusunan data, sumber teori, observasi lapangan, hingga pengolahan data, maka penulis menyajikan data sebagai berikut.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh t hitung = 2,964 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Stres Kerja diperoleh t hitung = 2,271 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian berarti bahwa Hipotesis 2 ( $H_2$ ) Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Winner Clinton Purba dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji untuk Penempatan Kerja diperoleh t hitung = 0,818 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,416 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian berarti bahwa Hipotesis 3 ( $H_3$ ) Penempatan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Chindri T Abram, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas (2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau".

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penempatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Penempatan Kerja diperoleh F hitung sebesar 11.744 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Hipotesis 4 ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian, Hipotesis 4 ( $H_4$ ) Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan berakhirnya penelitian ini maka diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan.

Pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk kecendekiawanan peneliti. Untuk itu penulis diharapkan dapat mengungkapkan secara rinci dan mendalam hal-hal yang menjadi temuan dalam penelitiannya. Dalam bagian ini, penulis harus merujuk pada hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah terbit dalam jurnal ilmiah (terutama jurnal internasional bereputasi).

Bagian pembahasan diharapkan dapat memberikan sumbangan dan warna baru bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sesuai artikel yang ditulis. Untuk itu, penulis diharapkan dapat benar-benar memberikan perhatian khusus untuk memastikan bahwa pembahasan yang dituliskan merupakan bagian penting dari keseluruhan isi artikel, yang dapat meningkatkan kualitas keilmuan.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan yang berjumlah 70 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan.
2. Variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan.
3. Variabel Penempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan.
4. Variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Penempatan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan.
5. Berdasarkan uji koefisien determinan dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan sebesar 47,4% pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan Untuk sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini



### Ucapan Terima Kasih

Penulis sangat berterimakasih kepada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah membantu dan mewadahi penulis selama proses perkuliahan berlangsung. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh responden karyawan pada CV. Bina Reka Lamongan yang sudah membantu penulis dalam proses penelitian secara langsung.

### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W., 2022. *Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau*. FEB Universitas Sam Ratulangi.
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N., 2019. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado*. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, FEB Universitas Sam Ratulangi.
- A. Muri Yusuf, 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Arif Bondan Rudianto, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT TASPEN (PERSERO) KCU Bandung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan
- Dessler, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*. Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta.
- Dwipalguna, A. N. A., & Mujiati, N. W., 2015. *Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *Doctoral dissertation, Udayana University*.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamali, A. Y., 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hariandja, Marihot T.E., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Grasindo.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lukito L. H., & 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*.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson, 2017. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K., 2022. *Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W., 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Putra, I. B. K. S. D., & Rahyuda, A. G., 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University)*.



SOSIALITA

Vol 2 No 2 (2023)

- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A., 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.*
- Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilisyah, D., 2019. *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen.*
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C., 2019. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Jurnal Bening.*
- R. F. Khoe, B. Tewal., 2016. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. Jurnal EMBA.*
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I., 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. Jurnal EMBA.*
- Rumoning, M. H., 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat. Jurnal EMBA.*
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- Sjafitri, H., Juniarti, S., & Ramadhania., 2019. *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik ATI Padang. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.*
- Sugiarti, E., 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Bintaro Tangsel. Jurnal Semarak.*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- S. P. Hasibuan. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Terry, George.R. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta: Bina Aksara.
- Trisnawati, A., 2019. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Undergraduate (S1) Thesis, IAIN Ponorogo.*
- Veithzal Rivai, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINA REKA LAMONGAN

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

22%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.lppmunindra.ac.id">journal.lppmunindra.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	2%
4	Anggraini Norma Sophie Popilin, Nurul Azizah. "Pengaruh Keterlibatan Konsumen, Citra Merek, Kemudahan Penggunaan, dan Pemasaran Media Sosial terhadap Tindakan Pasca Pembelian", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	2%
5	<a href="http://ejournal.provisi.ac.id">ejournal.provisi.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://ejournal.unmas.ac.id">ejournal.unmas.ac.id</a> Internet Source	1%

[repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id)

7	Internet Source	1 %
8	<a href="https://ojs.uho.ac.id">ojs.uho.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	<a href="https://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	Nurindah Dwi Antika, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	1 %
11	<a href="https://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 40 words