

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KEBON
AGUNG MALANG**

Yogi Wicaksono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

yogiwicaksono22@gmail.com

Dosen Pembimbing

Dr. Wahdiyat Moko, SE., MM

ABSTRAK

Setiap pekerja pasti mempunyai tingkat stress yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PG Kebon Agung. Pada akhirnya tingkat stress akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan tersebut. Disini motivasi kerja juga sangat diperlukan untuk dapat menunjang keberhasilan para karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain stress kejadian motivasi kerja hal lain yang juga penting di PG Kebon Agung yaitu kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini mengidentifikasi pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* di mana penelitian ini bertujuan untuk menelisik antara variabel bebas dari stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara *random* dari populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 71. Bentuk pengujian menggunakan *software* SPSS v.20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil uji parsial didapatkan bahwa terdapat tiga variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Hasil uji dominan yang ditinjau dari uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

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

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KEBON AGUNG SUGAR MILL IN MALANG

Yogi Wicaksono

Faculty of Economics and Business, Brawijaya University

Yogiwicaksono22@gmail.com

Advisor:

Dr. Wahdiyati Moko, SE., MM

ABSTRACT

Workers certainly have various stress levels since they have to perform different tasks. The stress level will eventually affect their performance. Therefore, work motivation is crucial in supporting the success of employees improving their performance. The facts also apply to employees of Kebon Agung sugar mill. In addition to work stress and work motivation, another thing that is also important in the company is work environment. This explanatory study aims to identify the influence of work stress, work motivation, and work environment, i.e. the independent variables, on employee performance at Kebon Agung sugar mill in Malang. Using simple random sampling technique, 71 people were selected as the sample. The data of this study was processed in SPSS ver. 20. The result of multiple linear regression tests show that the independent variables simultaneously have significant effects on employee performance. Furthermore, the results of partial test indicate that there are three variables that have significant influences on employee performance; they are work stress, work motivation, and work environment. The result dominant test, which uses t test, indicate that work motivation has a dominant influence on employee performance.

Keywords: work stress, work motivation, work environment, employee performance

1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia terhadap perusahaan atau instansi sangat penting untuk mendukung proses perencanaan, pengelolaan maupun pengaturan produktifitas perusahaan, sehingga keberadaannya memiliki fungsi pendukung untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau instansi tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan atau instansi dan saling mendukung kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, suatu perusahaan atau instansi tidak dapat mengabaikan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang berkontribusi secara tenaga, pikiran, dan upaya pada perusahaan atau instansi tersebut, sehingga pencapaian kinerja dapat secara maksimal dihasilkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Sedangkan pendapat Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Kinerja karyawan yang tinggi akan sangat di inginkan oleh perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan kinerja yang tinggi jika karyawan tidak mengalami hal-hal yang membuat karyawan tidak mampu untuk meningkatkan kinerjanya, seperti adanya tuntutan yang berlebih dari perusahaan. Pengertian kinerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas Lawler dan Porter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2003). Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jika karyawan mengalami tuntutan pekerjaan yang berlebihan maka karyawan akan mengalami stress kerja yang akan berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas yang di hasilkan oleh karyawan.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Phillip L. Rice (2005) Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan

melaksanakan kajian berkaitan dengan variable stress kerja. Bahaya stres yang diakibatkan oleh kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional.

Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama-kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stress kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari pekerjaan. Kondisi ini menjadikan motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya permasalahan sehingga menentukan pencapaian hasil kerja diperusahaan.

Motivasi yang tinggi mampu memberikan dampak peningkatan semangat dalam bekerja. Sofyandi dan Ganiwa (2007:99) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Setiap pegawai memiliki motivasi

tersendiri dalam bekerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja cenderung sangat diperlukan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan dasar teori *Maslow*, dengan pertimbangan bahwa teori ini memiliki jenjang atau tingkat mengenai kebutuhan karyawan, dimana kebutuhan tersebut diukur dari kebutuhan yang memiliki jenjang yang paling rendah dan paling tinggi sehingga akan memberikan dukungan terkait dalam upaya pemenuhan kebutuhan karyawan.

Keberhasilan karyawan dalam melaksan akan pekerjaannya juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berbentuk kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dapat berupa sarana dan prasarana yang digunakan dalam aktivitas bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia, akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan (Ningrum, 2014).

PG Kebon agung adalah sebuah perusahaan industri gula yang

diolah dari bahan baku dasar tebu yang terletak di Jalan Raya Kebon Agung, Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Malang. Setiap pekerja pasti mempunyai tingkat stress yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PG Kebon Agung. Stress juga dapat terjadi apabila pada kondisi tersebut terjadi perbedaan aspirasi antara pegawai, disisi lain pihak permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena menyangkut keberlangsungan operasional perusahaan. Pada akhirnya tingkat stress akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Disini motivasi kerja juga sangat diperlukan untuk dapat menunjang keberhasilan para karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain stress kerja dan motivasi kerja hal lain yang juga penting di PG Kebon Agung yaitu kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat mencakup lingkungan fisik dan non fisik. Hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi tingkah laku mereka. Apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman, menarik, tenang, maka mereka akan merasa senang melakukan setiap tugas yang diterimanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan Pengaruh Stres Kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PG. Kebon Agung Malang.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

Agar mengetahui pokok bahasan terhadap analisis dari pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja, peneliti mencantumkan teori serta hipotesis yang mendukung penelitian ini.

Stres Kerja

Menurut Robbin (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu di hadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya di pandang tidak pasti dan penting. Pada setiap aspek pada pekerjaan dapat memicu terjadinya stres. Tenaga kerja atau karyawan yang menentukan sejauh mana situasi yang di hadapi merupakan situasi stres atau tidak.

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Ernest dalam Mangkunegara (2000:94) pengertian motivasi adalah: "Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Adapun motivasi menurut Mathis dan Jackson (2001:89), “Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan padatujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia”. Dari kedua pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuk-petunjuknya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Susilo (2008) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang diembankan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Dharma (2003:212) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”.

Hipotesis

H₁ : Stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang

H₂ : Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan

sebelumnya (Singarimbun, 2006). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukakn pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *explanatory*, hipotesis yang dirumuskan akan diuji unuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenaipengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Objek dari penelitian ini adalah PG Kebon Agung Malang dengan karyawan sebagai responden sebanyak 71 orang yang datanya diambil menggunakan metode *Simple Random Sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*.

Definisi Operasional Variabel

- a. Variabel X1 dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres Kerja (X_1) yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Selain di pengaruhi faktor-faktor yang bersumber dari luar stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi.
- b. Variabel X2 dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja (X_2), merupakan dorongan seseorang yang menyebabkan

orang tersebut melakukan suatu tindakan atau pekerjaan.

- c. Variabel X3 dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja (X_3), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas– tugas yang diembankan.
- d. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Metode dan Teknok Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif serta untuk uji hipotesisnya menggunakan uji F dan t.

3. Hasil Penelitian

Pengujian data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan valid karena nilai r hitung dari masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel dalam penelitian ini

reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdiri dari variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, dimana jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima Menggunakan bantuan *software* SPSS 20. Tabel 4.14 diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,422, dengan nilai F tabel ($df_1= 3$ dan $df_2= 67$) sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,472. Berdasarkan Tabel 4.14, pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F dapat dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($27,422 > 2,742$) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha (α) = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2),

Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1) dapat dituliskan Variabel X_1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,742 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,016. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,472 > 1,996$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat dituliskan Variabel X_2 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,978 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,978 > 1,996$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji t pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel opini (X_3) dapat dituliskan Variabel X_3 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,130 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,037. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,130 > 1,6$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbin (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu di hadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya di pandang tidak pasti dan penting. Pada setiap aspek pada pekerjaan dapat memicu terjadinya stres. Tenaga kerja atau karyawan yang menentukan sejauh mana situasi yang di hadapi merupakan situasi stres atau tidak. Adanya sebuah tekanan dari perusahaan dalam menjalani sebuah pekerjaan membuat karyawan merasakan

tekanan sehingga hal tersebut dapat mengganggu aktifitas karyawan dalam menjalani. Dalam hal ini, bahwa karyawan tidak setuju bahwa dalam menjalankan pekerjaan secara semangat. Banyak tekanan yang dihadapi oleh para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga karyawan terkadang tidak semangat dan mengalami stres dalam menjalani pekerjaannya. Disamping itu, Cooper (dalam Munandar, 2001) secara perinci menemukan bahwa ada lima macam faktor pekerjaan yang menyebabkan stres, yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tugas), pengembangan karier (kepastian pekerjaan dan ketimpangan status), hubungan dalam pekerjaan (hubungan antar tenaga kerja), Struktur, serta iklim organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ernest dalam Mangkunegara (2000:94) pengertian motivasi adalah: "Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja". Adapun motivasi menurut Mathis dan Jackson (2001:89), "Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan padatujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia". Hal ini terjadi pada

karyawan PG. Kebon Agung yaitu pihak manajemen SDM membeikan motivasi pada karyawannya hingga motivasi tersebut nampak bahwa karyawan dapat memotivasinya melalui motivasi individu dimana semangat yang didasarkan pada motivasi dari pihak manajemen PG. Kebon Agung dan individu berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik.

Motivasi kerja yang dilakukan pada karyawan berdasarkan pada dorongan untuk memenuhi kebutuhan pokok para karyawan tersebut. Hal ini nampak jelas bahwa karyawan PG. Kebon Agung dapat semangat ketika karyawan itu sendiri dapat memotivasi dirinya akan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Selain itu, hubungan baik dengan rekan kerja menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja di perusahaan. Artinya bahwa karyawan juga mendapat motivasi eksternal yang berupa dorongan dari sesama rekan kerja dan pihak SDM PG. Kebon Agung untuk semangat dalam bekerja. Rasa saling mendorong untuk lebih baik menjadikan karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan berimplikasi pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2009) dalam Susilo (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan yang berupa aroma ruangan yang sering berganti memberikan kenyamanan dalam bekerja membuat karyawan merasakan semangat serta ketenangan saat bekerja. Hal ini dikategorikan sebagai sebuah hal yang berpengaruh pada suasana hati karyawan. Karyawan akan merasa tenang dan semangat dalam bekerja ketika aroma ruangan tersebut berganti setiap harinya. Disamping itu, karyawan akan merasakan sensasi yang berbeda setiap harinya sehingga kondisi lingkungan tersebut dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan pada diri karyawan dan akan berimplikasi pada baiknya kinerja karyawan karena dukungan dari lingkungan kerjanya.

Selain itu, hal yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang baik didasari pada fasilitas yang telah disediakan oleh PG. Kebon Agung. Fasilitas yang disediakan oleh PG. Kebon Agung akan memberikan

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang disediakan oleh PG. Kebon Agung kepada karyawan. Terbukti bahwa PG. Kebon Agung memberikan fasilitas yang memadai kepada para karyawan sehingga karyawan merasa nyaman karena telah mendapatkan fasilitas dari perusahaan.

Rekomendasi Hasil Penelitian

Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa mengelola stres bisa dilakukan dengan dua pendekatan yaitu dengan melakukan pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres, strategi individual yang telah terbukti efektif, meliputi penerapan taktik manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Strategi yang manajemen bisa pertimbangkan meliputi seleksi personal dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesain ulang pekerjaan, peningkatan keterliatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau masa sabatikal (biasanya untuk penelitian, kuliah atau bepergian) kepada karyawan. Berdasarkan data di lapangan ditemukan bahwa karyawan PG. Kebon Agung menilai bahwa stres

kerja yang karyawan rasakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui bahwa karena karyawan merasa bahwa ketika melakukan pekerjaan yang teramat rumit, maka akan menimbulkan stres kerja sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2001:89), motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan padatujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Dari kedua pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuk-petunjuknya.

Berdasarkan data di lapangan dapat ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karawan PG. Kebon Agung merasa bahwa kinerja yang dicapai berdasarkan pada motivasi yang diterima oleh karyawan PG. Kebon Agung. Karyawan mendapatkan motivasi baik dari dalam diri maupun dari organisasi sehingga karyawan merasakan semangat dalam bekerja dan memberikan umpan balik kepada perusahaan yaitu

semangat dalam bekerja, sehingga kinerja yang dicapai oleh para karyawan PG. Kebon Agung meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Resa Almustofa (2014) dan Lin Melindasari (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Susilo (2008). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja

karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Susilo (2008). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari oleh adanya fasilitas yang disediakan oleh PG. Kebon Agung untuk karyawan memadai seperti halnya pada aroma ruangan yang berganti setiap harinya menjadikan karyawan memiliki sensasi yang baik, sehingga hal tersebut menjadikan karyawan semangat dalam kerja dan berimplikasi pada tingginya kinerja karyawan khususnya pada karyawan PG. Kebon Agung.

4. Penutup

Kesimpulan

- a. Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah Stress Kerja (stress terkendali), Motivasi Kerja yang tinggi, dan Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b. Stress Kerja yang rendah (stress terkendali) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan kata lain, semakin rendah Stres Kerja (stress terkendali) maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

- c. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi Motivasi Kerja maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
- d. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain semakin baik Lingkungan Kerja maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Saran

- a. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Motivasi Kerja, karena variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya dengan memberikan tambahan bonus kepada karyawan, karenadari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan item jawaban tertinggi yaitu para karyawan ada dorongan motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan pokok, sehingga dengan adanya tambahan bonus maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- b. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk

mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma, 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta; Raja Grafindo Persada
- Nitisemito, Alex S, 2006. *Manajemen Personalial*, Jakarta; Graha Indonesia
- Angel S.M, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Poloteknik Kesehatan Manado
- Arikunto, S, 2015. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI, Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Yogyakarta; STIE YKPN
- Munandar, A,S, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok; Penerbit Universitas Indonesia (UI Press)
- Atmosoeprapto, K, 2001, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia

- Saifuddin, Azwar, 2001. *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Darma, A. 2003. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L et al 2006, "Organizations (Behavior, Structure, Processes)," Twelfth Edition, McGraw Hill
- Handoko, H. 1991, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hanafi, M.M. 1997. *Manajemen*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Hasibuan, Malayu, 2003, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Iin Melindasari, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Federal International Finance Gresik)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkunegara, & Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung; Penerbit Refika Aditama
- Mathis, R. L dan Jackson, J.H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Nazir. 2000. *Metode Penelitian*, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Ningrum., Tri Diah. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Makmur Alam Lestari. Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Prawirosentono, 1999, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Resa Almustofa, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai perum bulog divisi regional Jakarta)
- Rice, Phillip L, 2005. *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company
- Robbin, S., P.2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia

- Singgih Santoso. 2002. *SPSS Versi 11.5* Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenambelas. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2009. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Masdar Maju
- Septianto, Dwi, 2010, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang Universitas Diponegoro, Semarang
- Singarimbun, M., dan E. 2006, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S
- Sinungan, M., 2000, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Umi Utaminingsih Aziz, 2017, Pengaruh stres kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)