

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)**

**Tahun 2019**

**Oleh:  
Cahya Widuri Wulan  
NIM 155020307111051**

**Dosen Pembimbing:  
Dr. Lilik Purwanti, M.Si., CA., Ak.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Palma Nugraha. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor regional PT. Bima Palma Nugraha dengan sampel sebanyak 86 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampling yaitu *simple random sampling*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel stres kerja, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menjaga tingkat stres kerja yang ada dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

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

**1. Pendahuluan**

Dewasa ini, dunia industri memasuki era global. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan ekonomi yang pada akhirnya menimbulkan persaingan antar perusahaan dalam industri yang sama menjadi sangat ketat. Oleh sebab itu, suatu perusahaan pasti dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar tidak jatuh jika dibandingkan dengan perusahaan pesaing lainnya. Salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga

sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Sejalan Musyaya (2014) mengatakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.

Untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan sebuah perusahaan dari karyawannya bukanlah hal yang mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Wicaksono (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah

lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Sejalan dengan hal tersebut Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Sebuah organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara tepat agar antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi berjalan secara seimbang.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres pada karyawan perusahaan. Stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Jika banyak karyawan dalam suatu organisasi mengalami stres kerja, maka hal yang akan terjadi adalah terganggunya produktivitas dan kesehatan organisasi itu.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan perusahaan itu sendiri. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mahardika, et al., 2013).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, dan pengaruh signifikan pada variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Alvionita (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai suatu ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Wicaksono (2017) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### **2.2 Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi pasti akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi itu berada. Sementara itu, lingkungan mengalami perubahan yang menyebabkan organisasi atau perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut adalah organisasi atau perusahaan yang dapat bertahan. Sebaliknya, suatu organisasi atau perusahaan akan mengalami masa kehancuran apabila tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan di sekitarnya. Menurut Kasmawati (2014), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

### **2.3 Stres Kerja**

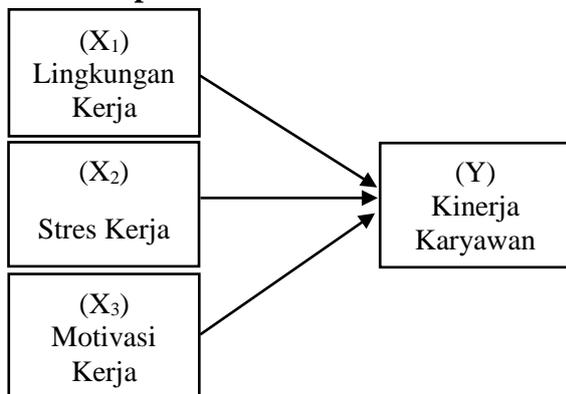
Menurut Pamungkas (2017), stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Jika stres yang dialami seorang karyawan itu terlalu besar maka akan mengancam kemampuan karyawan

tersebut untuk menghadapi lingkungannya. Karyawan yang mengalami stres menjadi lebih merasakan suatu kekhawatiran sehingga mereka lebih agresif, tidak dapat merelaksasi, atau karyawan tersebut dapat saja memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

## 2.4 Motivasi Kerja

Menurut Mahardhika, et al. (2013), istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah sebuah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai dorongan untuk bekerja, atau dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

## 2.5 Hipotesis



H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan

pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha. Penelitian ini dilakukan di Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha yang bertempat di Kalimantan Timur. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90%, sehingga didapatkan hasil sebanyak 90 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 90 kuesioner dan kembali sebanyak 86. Data ini diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu di Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Uji Instrumen Penelitian

#### 4.1.1 Uji Validitas

Hasil dari uji validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada kolom KMO untuk variabel dependen dan variabel independen  $> 0.5$  dan pada kolom Signifikansi (Sig) menunjukkan angka  $< 0.05$ . Oleh karena itu, seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

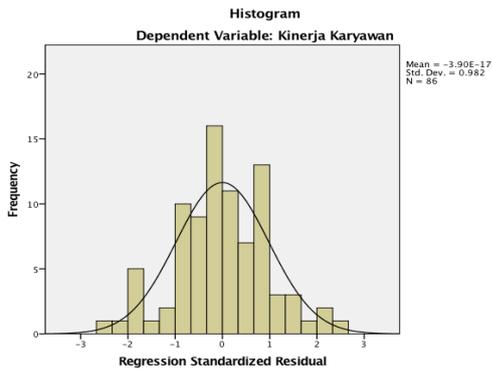
Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada kolom *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel dan seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai *Alpha Cronbach's*  $> 0.7$ . Oleh karena itu, seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### 4.2 Uji Asumsi Klasik

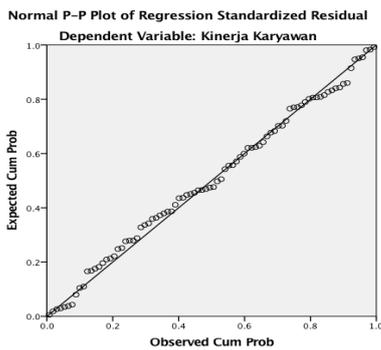
#### 4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dengan melihat tampilan grafik Histogram maupun grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal.



Sumber data primer: diolah 2019

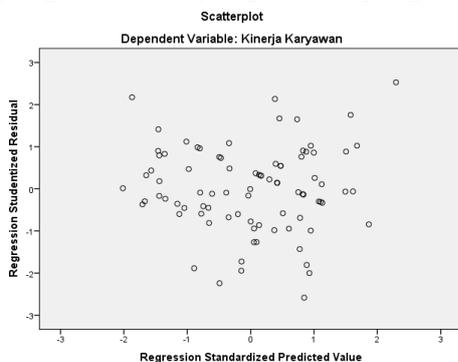


Sumber data primer: diolah 2019

Grafik Histogram maupun grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

#### 4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sumber data primer: diolah 2019

Hasil pengujian menunjukkan *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Dari tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,100 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### 4.3 Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients	t	Sig.
(Constant)	7.395E-17	.000	1.000
Lingkungan Kerja	-.036	-.388	.699
Stres Kerja	-.334	-3.638	.000
Motivasi Kerja	.443	4.820	.000

Sumber data primer: diolah 2019

Dari nilai koefisien yang diperoleh masing-masing variabel tersebut dapat dilihat bahwa hanya variabel motivasi kerja yang memiliki nilai positif, sedangkan pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai negatif. Dari ketiga variabel hanya variabel stres kerja dan motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat dilihat dari nilai  $R^2$  pada hasil regresi, yaitu sebesar 0.309 atau 30.9% di mana ini berarti bahwa variabel independen mampu menerangkan variabel dependen sebesar 30.9% sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak ada dalam persamaan.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha. Hal ini dapat dilihat dari fenomena langsung yang terdapat di kantor regional PT Bima Palma Nugraha dimana letak dari kantor regional ini berada pada wilayah perkebunan kelapa sawit yang jauh dari kota, sehingga fasilitas yang didapati terbatas dan aksesnya pun terbilang tidak mudah.

##### **4.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap jenis pekerjaan pasti akan mendatangkan konsekuensi terhadap pelakunya. Berat ringannya konsekuensi dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang dilakukan. Sifat dan jenis pekerjaan itulah yang akan berdampak pada kondisi psikologi seorang karyawan. Dampak ini akan timbul apabila tidak ada keseimbangan antara fisik dan beban pikiran yang dimiliki. Kemudian, ketidakseimbangan inilah yang akan menimbulkan stres kerja dan dapat mengganggu keseimbangan perilakunya yang positif menjadi negatif.

##### **4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu keadaan yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi timbul dari adanya interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi

dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini dapat dikatakan sebagai suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **5. Kesimpulan dan Saran**

##### **5.1 Kesimpulan**

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja serta terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Dalam penelitian ini kontribusi lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 0.309 atau 30.9%. Artinya masih ada variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja.

##### **5.2 Saran untuk Penelitian Berikutnya**

- a. Menggunakan metode lain dalam meneliti lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara atau dapat dengan *mix method* yaitu menggabungkan metode wawancara dan kuisioner.
- b. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan judul yang sama diharapkan untuk mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat lebih valid. Atau, kuesioner kinerja karyawan dalam penelitian ini sebaiknya ditujukan oleh atasan dan rekan

- kerja sehingga akan lebih mudah dalam menilainya.
- c. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan judul yang sama diharapkan agar meneliti faktor lain diluar lingkungan kerja, stres kerja maupun motivasi kerja yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Alvionita, R. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perkantoran Terpadu Kota Malang). Malang : *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Arimbawa, P. A. 2015. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang . Malang : *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Devi, V. A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Semarang : *Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitriyah, S. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SIMPATINDO MULTI MEDIA BANDUNG. Bandung: *Skripsi* Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmawati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar . Makassar : *Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Koesmono, T. 2016. *Mengelola Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. Jakarta: *Binus Business Review*:3.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Marlina, N. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN KCU Bandung. Bandung: *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Musyaya, A. A., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya:2.
- NitiseMITO, A. S., 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pamungkas, V. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). Malang : *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Puspitasari, R. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Yogyakarta: *Tugas Akhir* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rayyan. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HSM Suzuki Malang. Malang: *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sandhi, A. S. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga). Semarang: *Skripsi* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Maju.
- Septiano, D. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pataya Raya Semarang). Semarang: *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Setyani, T. B. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali). Surakarta: *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Umar, H. 2005. *Metode Riset Bisnis*.  
Jakarta: PT. Gramedia Pustaka  
Utama.

Wicaksono, A. P. 2017. Pengaruh  
Lingkungan Kerja dan Stres Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan Depot  
LPG Balongan PT Pertamina  
(PERSERO). Yogyakarta: *Skripsi*  
Fakultas Ekonomi Universitas  
Negeri Yogyakarta.