



Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Askrindo

The Influence of Work Environment, Work Stress and Work Motivation on Employees Performance at PT. Askrindo

Noviherni¹, Ayala Chanaya Kristofeny²
^{1,2} (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI, Jakarta)

novi.herni@stie-yai.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. Askrindo dan kantor cabang Jakarta Kemayoran PT. Askrindo. Variable bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *saturation sampling*, di mana teknik penentuan sampel ini dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah populasi dan sampel 100 karyawan di PT. Askrindo kantor pusat dan kantor cabang Kemayoran Jakarta. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi *smart PLS 3.0*. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Askrindo dan kantor cabang Jakarta Kemayoran, pada variabel stres kerja terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Askrindo dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Askrindo dan kantor cabang Jakarta Kemayoran. Implikasi lainnya yaitu mempertimbangkan aspek keamanan kerja agar ada peningkatan kinerja karyawan. Stres kerja yang berkaitan dengan tuntutan kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian dalam pekerjaan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan meskipun tidak memberikan implikasi secara signifikan. Terakhir implikasi motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan tunjangan, di mana pemberian jaminan sosial dapat menstimulasi peningkatan kinerja karyawan.

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

Abstract - *This study aims to test whether there is influence from the work environment, work stress and work motivation on employee performance at the head office of PT. Askrindo and the Jakarta Kemayoran branch office of PT. Askrindo. The independent variables in this study are the work environment, work stress and work motivation, while the dependent variable is employee performance. This research uses the saturation sampling method, where this sampling technique uses all members of the population as a sample with a total population and a sample of 100 employees at PT. Askrindo head office and Kemayoran Jakarta branch office. The data analysis method uses descriptive analysis and structural equation modeling (SEM) analysis using the smart PLS 3.0 application. The results of the research prove that the work environment variable has a significant and positive effect on the performance of employees at the PT. Askrindo head office and the Jakarta Kemayoran branch office, the work stress variable has a positive but not significant effect on the performance of employees at the PT. Askrindo head office and work motivation has a significant effect on performance. employees of PT. Askrindo head office and Jakarta Kemayoran branch office. Another implication is considering aspects of job security so that there is an increase in employee performance. Work stress related to work demands and timeliness in completing work is an aspect that needs attention even though it does not have significant implications. Finally, the implications of work motivation are related to benefits, where the provision of social security can stimulate increased employee performance.*



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

Pendahuluan

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat dipastikan bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Dengan mengembangkan kualitas SDM, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan melakukan menganalisis kinerja karyawan di kantor pusat PT. Askrindo dan kantor cabang Jakarta Kemayoran. Berdasarkan Erma Wati dan Indah Yuni (2022) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain stres kerja, motivasi dari sebuah pekerjaan, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja. Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja.

Dari hasil wawancara, menemukan beragam kendala permasalahan seperti kinerja ruang kerja yang terlalu penuh sehingga mobilitas karyawan terganggu. Ruangan kantor sangat sedikit sehingga tidak efisien dan membuat tamu menunggu lama. Seringnya terjadi miskomunikasi antar karyawan karena para karyawan juga banyak berhubungan dengan individual lain yang memiliki prioritas tugas yang berbeda-beda. Fasilitas kantor yang kurang memadai sehingga membuat pegawai kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan berlebihan dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan dan skala prioritas yang berbeda sehingga menyebabkan mengerjakan tugas kurang maksimal. Kurangnya apresiasi dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan bisa memiliki rasa bangga terhadap dirinya yang menyebabkan motivasi untuk bekerja menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan ikut menurun.

Efisiensi kinerja dapat dicapai dengan optimalisasi kondisi lingkungan kerja, tingkat stres dan motivasi kerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian pendahulu yang menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan berkaitan erat dengan pemberian kontribusi ekonomi, tujuan strategi perusahaan serta kepuasan pelanggan (Amstrong dan Baron dalam Widiatmo dan Suhermin, 2020). Peningkatan kinerja dapat dimulai dari evaluasi dan melakukan pembaruan yang digunakan sebagai upaya perbaikan kualitas karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak secara berkelanjutan terhadap kualitas kinerja dan perkembangan perusahaan. Variabel yang dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Penelitian Husti (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan situasi di sekitar area kerja, di mana jika situasi baik maka kualitas kinerja juga baik. Penelitian Fahmi dalam Widiatmo dan Suhermin (2020) menjelaskan jika stres dapat distimulasi oleh tuntutan pekerjaan, konflik antar pekerja, batas waktu dan lingkungan kerja. Peningkatan stres dapat terjadi seiring berjalannya waktu sehingga jika dibiarkan secara berkelanjutan dapat menyebabkan penurunan minat bekerja. Penelitian Aldi dan Susanti (2019) menjelaskan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh pada individu dalam mencapai tujuan. Fenomena yang seringkali terjadi yakni penurunan motivasi kerja yang mengakibatkan rasa malas dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan ini juga terjadi di PT. Askrindo. Hasil wawancara menemukan beragam kendala yang berkaitan dengan ruang kerja yang sesak, kantor sempit, miskomunikasi antar karyawan, beban kerja berlebihan, apresiasi serta kompensasi yang minim dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan efektifitas dan efisiensi yang tidak memuaskan karyawan, otoritas dan tanggung jawab,



tumpang tindih, disiplin yang rendah serta inisiatif yang kurang dari karyawan.

Landasan Teori

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja dimaknai sebagai hasil pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, waktu serta kesungguhan (Fitrianda dalam Tri, 2021). Kinerja karyawan bertujuan untuk meninjau tingkat hasil pencapaian, hasil penyelesaian beban kerja, hingga acuan dalam penentuan skema suatu perusahaan. Unsur-unsur yang berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan, ialah meliputi disiplin, efisiensi, otoritas, inisiatif, tanggung jawab, efektif (Sutrisno dalam Heruwanto dan Wahyuningsih, 2020). Parameter yang difungsikan sebagai indikator kinerja, antara lain pelaksanaan tugas, kualitas kinerja, kuantitas pekerjaan dan tanggung jawab (Mangkunegara dala Nabawi, 2019). Dalam variabel kinerja karyawan yang digunakan yaitu menurut Fitrianda dalam jurnal Agus Dwi dan Novia Tri (2021) mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan indicator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab (Mangkunegara dalam jurnal Rizal Nabawi (2019))

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja baik secara fisik maupun non fisik dan memberikan dampak pada tugas yang dibebankan. Kondusifitas lingkungan kerja dapat menstimulasi peningkatan gairah kerja hingga diperoleh kepuasan kerja (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua, di antaranya merupakan lingkungan kerja non-fisik dan fisik (Sedarmayanti dalam Hendy dan Martini, 2018). Pembentukan lingkungan kerja dipengaruhi oleh unsur pemilihan warna, pencahayaan, ventilasi udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan dan kebersihan (Nittissemito dalam Hendy dan Martini, 2018). Parameter yang dijadikan indikator lingkungan kerja meliputi suasana saat bekerja, hubungan antar rekan kerja, ketersediaan fasilitas yang memadai bagi karyawan (Nittissemito dalam Jalil, 2019). Dalam variabel lingkungan kerja yang digunakan yaitu menurut Sedarmayanti dalam jurnal Leonardo Hendy dan Ida Martini (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan indicator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan antar karyawan.

Teori Stres Kerja

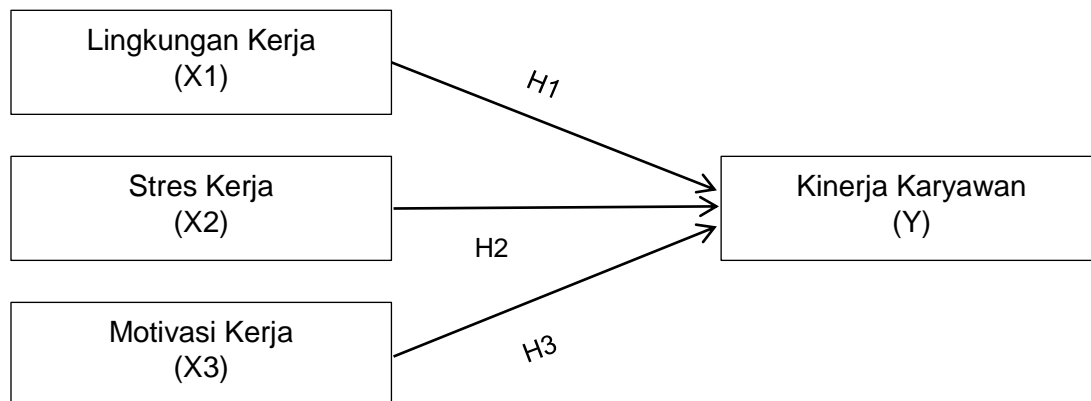
Stres kerja diartikan menjadi respon psikologis karyawan pada tuntutan pekerjaan (Colquitt dalam Hermawan, 2021). Stres kerja digambarkan dengan tidak seimbangnya kondisi fisik dan psikis karyawan akibat adanya ketegangan ketegangan hingga mempengaruhi stabilitas emosi dan proses berpikir (Heruwanto dan Wahyuningsih, 2020). Dampak stres dikatagorikan menjadi tiga, yakni gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Parameter yang digunakan sebagai indikator stres, di antaranya terkait dengan tuntutan tugas, peran antar individu hingga organisasi (Robbins dalam Heruwanto dan Wahyuningsih, 2020). Dalam variabel stres kerja yang digunakan yaitu menurut Effendi dalam jurnal Abdul Jalil (2019) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi (Roobins (2006)).

Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan menjadi suatu motif yang dapat memberikan efek kebangkitan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku dan tertaut lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017). Tujuan eksistensi motivasi kerja yakni memiliki peran dalam pemberi dorongan semangat, peningkatan moral, stimulasi gairah, pertahanan stabilitas, kepuasan dalam bekerja, loyalitas peningkatan kreativitas dan partisipasi aktif karyawan, penciptaan suasana kerja yang kondusif, menjaga hubungan baik antar pekerja (Danang dalam Andayani, 2020). Elemen-elemen motivasi kerja tersusun atas arah perilaku, tingkat kegigihan serta tingkat usaha (George dan Jones dalam Prayogi dan Nursidin, 2018). Parameter yang menjadi indikator motivasi kerja, meliputi penghargaan, tunjangan, kebutuhan, keamanan, dan hubungan dengan atasan (Sedarmayanti, 2017). Dalam variabel motivasi kerja yang digunakan yaitu menurut Menurut Kartika Dwi dan Ariadi Santoso (2019) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Dengan indikator gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja (Sedarmayanti (2010)).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengamatan tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulisan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh penulis

Keterangan:

- : Arah pengaruh
- Y : Kinerja karyawan
- X1 : Lingkungan kerja
- X2 : Stres kerja
- X3 : Motivasi kerja

Metode Penelitian

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) sebagai variabel independen (bebas) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel :



Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Meminimalisir kesalahan kerja. Rapih dalam pekerjaan.
	Kuantitas Kerja	Bekerja melebihi target. Gagal memenuhi target kerja.
	Ketepatan Waktu	Bekerja dengan efektif dan efisien. Tidak mampu bekerja secara efektif dan efisien.
Lingkungan Kerja	Pencahayaan	Penerangan dalam Ruang Kerja Sangat Baik
	Suhu udara	Sirkulasi udara dan suhu ruangan di tempat bekerja dengan baik
	Keamanan kerja	Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja
	Hubungan antar karyawan	Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktifitas dalam bekerja Komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan
Stres Kerja	Tuntutan Tugas	Perusahaan menuntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang banyak walaupun harus lembur sampai malam sekalipun
	Tuntutan Peran	Peran yang diterima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan
	Tuntutan Antar Pribadi	Kurang adanya kepercayaan dan dukungan dari atasan atau rekan kerja pada saat menjalani tugas
	Struktur Organisasi	Seringkali diadakan perubahan-perubahan yang membingungkan di tempat kerja
Motivasi Kerja	Gaji	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban pekerjaan
	Supervisi	Atasan yang memberikan intruksi dengan jelas dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan
	Kebijakan Administrasi	dan Perusahaan sangat memperhatikan jaminan keselamatan dan jaminan kesehatan kerja bagi semua karyawan
	Hubungan Kerja	Rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup

Sumber: Dibuat oleh penulis

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disitensikan dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Penjelasan dalam desain penelitian menggambarkan hubungan terhadap pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2)



dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel independennya (X1, X2 dan X3) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu 100 responden, di mana 64 responden merupakan karyawan PT. Askrindo kantor pusat dan 35 responden merupakan karyawan PT. Askrindo kantor cabang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dalam jurnal Citra Islamiati dan Endri Sentosa (2021) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat setiap variabel. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer diperoleh dari menyebarkan kuesioner ke karyawan kantor pusat dan kantor cabang PT. Askrindo yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuisisioner. Dan data sekunder yaitu informasi yang diperoleh oleh peneliti dalam struktur instan dan ditangani oleh pihak lain yang biasanya sebagai publikasi berupa informasi dan data yang diperoleh dari catatan atau berupa dokumen yang diberikan perusahaan, serta pemahaman bahan dan sumber perpustakaan yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu kajian pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku, referensi, dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut wawancara dan kuisisioner.

Pengolahan dan Analisis Data

Tata cara yang digunakan pada riset ini merupakan tata cara kuantitatif. Dalam riset kuantitatif, analisis informasi ialah aktivitas sehabis informasi dari responden yang terkumpul. Dalam riset ini, data-data yang terkumpul hendak diolah serta dianalisis buat menciptakan data yang berguna untuk riset. Di dalam melaksanakan pengolahan informasi, penulis memakai analisis informasi yang dicoba dengan tata cara *partial least square* (PLS) memakai aplikasi *smart* PLS tipe 3. PLS ialah model persamaan *structural equation modeling* (SEM) dengan pendekatan bersumber pada *variance* ataupun *component based structural equation modeling*. Bagi Hartono serta Abdillah (2014) berkata kalau model pengukuran ini digunakan buat menguji validitas serta uji reabilitas yang dicoba buat mengukur keahlian instrumen riset apa yang sepatutnya diukur. Tujuan dari PLS- SEM ialah buat memprediksi pengaruh variabel X serta Y dan menerangkan kalau ikatan teoritikal antar kedua variabel. Serta tujuan utamanya ialah buat mengoptimalkan menerangkan varian dalam dependen variabel konstruk namun pula buat mengevaluasi mutu informasi bersumber pada ciri model pengukuran. *Smart* PLS memakai tata cara *bootstrapping* ataupun penggandaan secara acak. Analisis PLS-SEM terdiri dari 2 sub model ialah model pengukuran ataupun *outer model* serta model *structural* ataupun *inner model*.



Hasil dan Pembahasan

Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuisioner yang telah dibuat oleh peneliti. Kuisioner mengenai pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibagikan pada tanggal 24 Juli 2023 kepada karyawan di kantor pusat dan kantor cabang PT. Askrido dengan populasi penelitian sebanyak 100 karyawan.

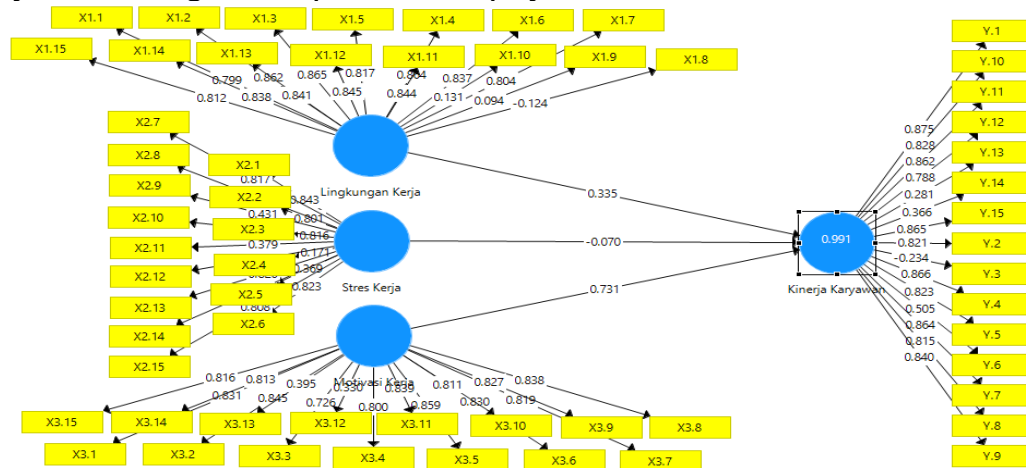
Uji Deskriptif

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31-40 tahun sebanyak 39 responden atau 39%. Sedangkan yang berumur kurang dari 20-30 tahun sebanyak 21 responden atau 21%, selanjutnya yang berumur 41-50 tahun sejumlah 28 responden atau 28% dan yang berumur lebih dari 50 tahun sejumlah 12 responden atau 12%. Jenis kelamin perempuan sebanyak 56 responden atau 56% dan jumlah laki-laki sebanyak 44 responden atau 44%. Tingkat pendidikan sarjana (S1) yakni sebanyak 49 responden atau 49%, sedangkan 29 responden atau 29% berpendidikan diploma (D3). Jenjang pendidikan pasca sarjana (S2) sebanyak 11 responden atau 11%. Dan jenjang pendidikan sekolah menengah atas (SMA) 11 responden atau 11%. Lama bekerja sudah menikah sebanyak 67 responden atau 83,8% dan jumlah yang belum menikah sebanyak 13 responden atau 13%. Lama bekerja karyawan 0-1 tahun sebanyak 15 responden atau 15%, sedangkan 27 responden atau 27% masa kerja 1-3 tahun, 3-5 tahun sebanyak 40 responden atau 40%, dan masa kerja >5 tahun sebanyak 18 responden atau 18%.

Dari pernyataan atas kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa responden memahami untuk meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan, bekerja dengan rapi memenuhi target, dapat bekerja melebihi target, efektif dan efisien. Namun demikian masih ada responden yang menyatakan ragu dan netral. Dari pernyataan tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk kerja. Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis. Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktifitas dalam bekerja.

Dari pernyataan tentang stres kerja, responden memahami bahwa stres kerja dapat timbul jika dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang banyak hingga lembur sampai malam sekalipun. Namun demikian, ada karyawan yang merasa tertekan dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu. Dari pernyataan tentang motivasi kerja responden setuju bahwa motivasi kerja baik jika jaminan sosial diberikan kepada sebagian karyawan tertentu. Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi. Pimpinan perusahaan cukup sopan dalam memperlakukan karyawan. Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban pekerjaan.

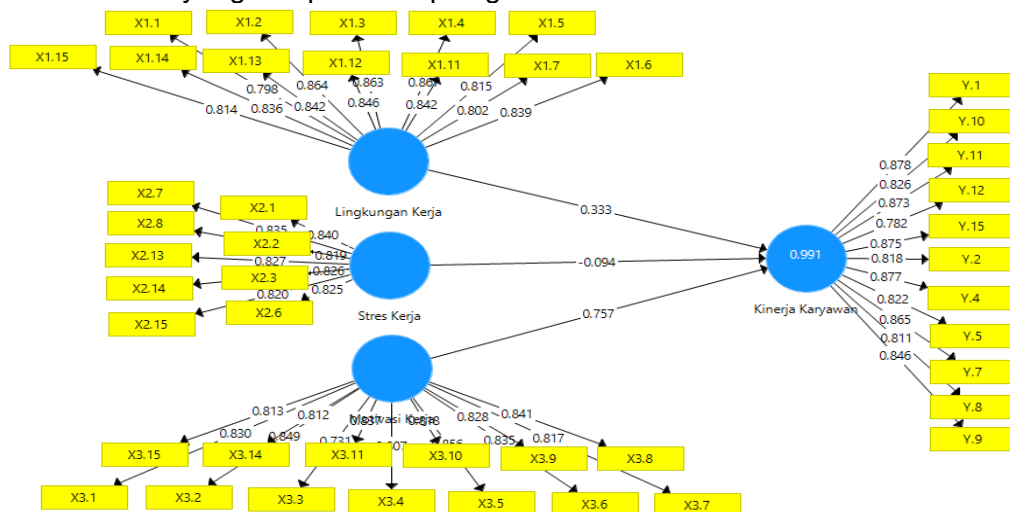
Uji Model Pengukuran (Outer Model) Uji Validitas



Gambar 2. Hasil Penelitian Uji Validitas *Smart PLS*

Sumber: Hasil pengolahan *smart PLS*

Bersumber pada pengolahan informasi gambar 2 di atas, dinyatakan kalau penanda variabel *style* lingkungan kerja nomor 8 menampilkan hasil - 0,124, serta penanda lingkungan kerja nomor 9 menampilkan hasil 0,094, lingkungan kerja nomor 10 menampilkan hasil 0,131, hasil penanda dalam variabel stres kerja nomor 4 menampilkan hasil 0,171, penanda stres kerja pada nomor 5 menampilkan hasil 0,369, hasil penanda stres kerja nomor 9 menampilkan hasil 0,431, stres kerja nomor 10 menampilkan hasil 0,407, hasil penanda stres kerja nomor 11 menampilkan hasil 0,379, serta penanda stres kerja nomor 12 menampilkan hasil 0,509, hasil penanda dalam variabel motivasi kerja nomor 12 menampilkan hasil 0,330, motivasi kerja nomor 13 menampilkan hasil 0,395, hasil penanda variabel kinerja karyawan nomor 3 menampilkan hasil -0,234, hasil penanda kinerja karyawan nomor 6 hasil tersebut menampilkan dibawah 0,505, kinerja karyawan pada nomor 13 menampilkan hasil 0,281 dan hasil penanda kinerja karyawan pada nomor 14 menampilkan hasil 0,366. Oleh karena itu, penanda tersebut wajib dihapus serta diuji kembali. Hasil yang didapatkan seperti gambar 3:



Gambar 3. Hasil Penelitian Uji Validitas *Smart PLS*

Sumber: Hasil pengolahan *smart PLS*.

Setelah indikator yang dibawah 0,7 dihapus, terdapat hasil akhir yang menunjukkan semua indikator mempunyai nilai diatas 0,7 dan valid. Hasil akhir dari *outer loading*



pada uji validitas ini bersifat valid dikarenakan semua indikatornya berada diatas 0,7. Dan beberapa indikator sebelumnya yang bersifat tidak valid sudah dihapus.

Tabel 2. Uji Validitas–Validitas Diskriminan

Variabel	<i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.712	Valid
Lingkungan Kerja	0.699	Valid
Stres Kerja	0.692	Valid
Motivasi Kerja	0.675	Valid

Sumber: Hasil pengolahan *smart PLS*

Average variance extracted (AVE) wajib lebih besar dari 0,5. Untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Berdasarkan data di atas setiap indikator memiliki AVE diatas 0,5 dan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.959	0.960	0.964	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.961	0.961	0.965	Reliabel
Stres Kerja	0.944	0.945	0.953	Reliabel
Motivasi Kerja	0.960	0.961	0.964	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan *smart PLS*

Evaluasi model pada uji reliabilitas *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dimiliki pada penelitian ini bernilai >0,6 dan >0,7. Hal ini bisa dinyatakan valid dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada *unidimensionality* pada setiap variabel.

Uji Model Struktural (Inner Model)**Tabel 4.** Model R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.791	0.791

Sumber: Hasil pengolahan *smart PLS*

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r-square menunjukkan angka 0.791, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79,1% berpengaruh dengan model dan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Tabel 5. Evaluasi Model–Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Karyawan	1.100.000	335.905	0.695
Lingkungan Kerja	1.200.000	1.200.000	
Stres Kerja	900.000	900.000	
Motivasi Kerja	1.300.000	1.300.000	

Sumber : Hasil pengolahan *smart PLS*

Hasil dari *q-square* pada penelitian ini yaitu 0,695 yang bersifat moderat karena berada di atas 0,15.

**Tabel 6.** Evaluasi F2 untuk *Effect size*

F –Square	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja	0.311			
Stres Kerja	0.048			
Motivasi Kerja	0.899			

Sumber: Hasil pengolahan *smart* PLS

Diketahui nilai *f-square* dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh menengah yaitu $0.02 < 0.15 < 0.311$, selanjutnya untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar $0.899 > 0.35$ dan untuk variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh kecil $0.02 < 0.048 < 0.15$. Pada kesimpulannya model bisa digunakan buat pengujian hipotesis.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.333	0.315	0.087	3.830	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.094	-0.066	0.102	0.924	0.356
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.757	0.746	0.133	5.701	0.000

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS

Hasil:

Lingkungan kerja → kinerja: signifikan (hipotesis diterima) karena t-statistiknya $> 3,830$ dan *p-value* $< 0,00$.

Stres kerja → kinerja: tidak signifikan (hipotesis tidak diterima) karena t-statistiknya kurang dari $< 0,924$ dan *p-value* > 0356 .

Motivasi kerja → kinerja: signifikan (hipotesis diterima) karena t-statistiknya kurang dari $< 5,701$ dan *p-value* $> 0,000$.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh melaporkan kalau lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempengaruhi signifikan dengan *p-value* yang bernilai 0, 000 serta hasil tersebut terletak di bawah ataupun kurang dari 0, 05. Sebaliknya t- statistik bernilai 3, 830, hasil tersebut terletak di atas ataupun lebih dari 1, 96. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Leonardo Hendy, Ida Martini (2018), Agus Dwi, Novia Tri (2021), Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih (2020), Erma Wati, Indah Yuni (2022) dan Anggreany Hustia (2020), dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh melaporkan kalau stres kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan *p-value* yang bernilai 0,356 serta hasil tersebut terletak di atas ataupun lebih dari 0,05. Sebaliknya t-statistik bernilai 0,924 hasil tersebut terletak di bawah ataupun kurang dari 1,96. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Leonardo Hendy, Ida Martini (2018), Erma Wati, Indah Yuni (2022) dan Joni



Heruwanto, Retno Wahyuningsih (2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif signifikan. Namun hasil penelitian sejalan dengan Agus Dwi, Novia Tri (2021) dan Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewel (2019) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh melaporkan kalau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempengaruhi signifikan dengan *p-value* yang bernilai 0,000 serta hasil tersebut terletak di bawah ataupun kurang dari 0,05. Sebaliknya *t*-statistik bernilai 5,701, hasil tersebut terletak di atas ataupun lebih dari 1,96. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Erma Wati, Indah Yuni (2022), Cahya Widuri Wulan (2019), Citra Islamiati, Endri Sentosa (2021), Anggreany Hustia (2020) dan Dharmawan Widiatmo, Suhermin (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Askrindo. Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan melakukan beberapa uji yang telah dijelaskan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan yaitu motivasi kerja. Stres kerja dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian perlengkapan kerja yang ada membantu pelaksanaan tugas-tugas dan menjamin keselamatan karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan jaminan sosial kepada para karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang banyak walaupun harus lembur sampai malam sekalipun. Saran dalam penelitian diberikan berdasarkan hasil kuisioner yang memerlukan peningkatan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang mampu memahami kebutuhan karyawan diharapkan memperhatikan lingkungan kerja karyawan terutama pada keamanan dalam pekerjaan. Selain itu perusahaan juga harus dapat mengedepankan motivasi kerja untuk karyawan terutama pada tunjangan untuk karyawan. Hal tersebut diketahui bahwa perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Referensi

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI*, 5(1), 797-804.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74-83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi



- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69-78. <http://dx.doi.org/10.33370/imk.v17i1.391>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 19(2), 522-526. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(2), 164-171.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117-134.
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 883-889. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.21143>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Prastiyo, F. D. (2019, September). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 1).
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Rahmawati, R., Mitriani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Wati, E., Astuti, I. Y., & Mahaputra, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 204-221. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.503>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35794/empa.6.1.2018.18760>
- Widiatmo, D., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).



JHR 24/7[®]: JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

e-ISSN: 3025-9800

Vol. 1, No. 4, Desember 2023

Available online at <https://jhr247.org/index.php/jurnal/issue/current>

Wulan, C. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).