

Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part (Case Study at UD Pratama Karya Kota Kediri)

Desi Kristanti & Ria Lestari Pangastuti

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kadiri
e-mail: desikristanti@unik-kadiri.ac.id & ceria.ria@gmail.com

Abstract: This research was conducted to test work stress, work motivation, work environment on employee performance. The research sample was 50 respondents and used a total sampling method. This study uses a quantitative approach, data for this study were obtained through a research questionnaire that was filled out by predetermined respondents. Variables are measured with a Likert scale. Hypothesis testing using SPSS V20 tools with multiple linear regression analysis methods. The findings about the effect of work stress, work motivation, work environment on the performance of employees of UD Pratama Karya city of Kediri. First, work stress and work motivation have no significant impact on employee performance. Second, the work environment has a significant effect on employee performance. Third, the work stress simultaneously variable work motivation and work environment significantly influence employee performance. The results of this study are expected to be the basis for developing new strategies in an effort to improve work stress, work motivation, work environment on employee performance.

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

A.LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Tiap-tiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah strategi yang bias memiliki pengaruh positif terhadap karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Salleh et al. (2011) serta dari Susan et al. (2012) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja lingkungan mempunyai pengaruh kinerja keuangan, kinerja lingkungan dapat berpengaruh CSR sedangkan CSR berpengaruh kinerja keuangan begitu juga CSR mediasi hubungan lingkungan kerja sama CSR (Bahri & Cahyani, 2016). Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan, prestasi dosen juga kepuasan berpengaruh pada prestasi dosen (Yogi Yunanto, 2017). Motivasi berpe-

ngaruh positif signifikan, motivasi juga dapat mampu meningkatkan pengaruh kepemimpinan (Rahayu & Ruhamak, 2017). Pelatihan keterampilan berpengaruh langsung pada minat wirausaha yang proporsi lebih besar dibandingkan pengaruh yang tidak langsung terhadap minat wirausaha pada motivasi diri berwirausaha (Rahmi & Hidayati, 2019). Variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara parsial dan bersamaan berpengaruh signifikan sedangkan variabel motivasi paling dominan terhadap kinerja karyawan (Selviasari, 2018). Motivasi, prestasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan (Susanti, 2018). Insentif, pelatihan kerja mempunyai hubungan yang tinggi dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Sulistiyowati, 2018).

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak di bi-

dang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan serangkaian aktivitas di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi, jumlah dana operasi yang ada, fasilitas yang tersedia namun juga tergantung pada kualitas SDM. Faktor SDM merupakan bagian penting yang harus diperhatikan oleh pengelola perusahaan terutama mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai dan kompetisi yang dihadapi akan berbeda. Hal ini memaksa sekaligus menuntut tiap-tiap perusahaan untuk bekerja dengan lebih produktif, efektif, dan efisien.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memaksa dan menuntut setiap perusahaan untuk dapat survive dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan cara memperhatikan aspek sumber daya. Jadi manusia dipandang sebagai faktor penentu karena ditangani manusia segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang diharapkan perusahaan dapat memberikan partisipasi positif pada semua aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Setiap karyawan di perusahaan diharapkan memiliki dedikasi dan motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas kinerja. Motivasi adalah hal yang tidak boleh diabaikan oleh pihak manajemen jika mengharapkan setiap karyawan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan adanya motivasi, karyawan akan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan dapat memenuhi dan menjalankan tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi karyawan melakukan pekerjaan tidak terpenuhi, meskipun karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan operasional.

Motivasi kerja sangat memengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk memperoleh hasil yang maksimal. Sehingga diperlukan adanya faktor pemicu dan pendorong agar karyawan bersedia mengerahkan seluruh kemampuan dan potensinya. Pada UD Pratama Karya ini bergerak dalam usaha daur ulang ban bekas truk yang dijadikan jok untuk membuat kursi dan tali awalnya dirintis oleh Bapak Sunarto pada tahun 1999-2002 setelah Bapak Sunarto meninggal diteruskan oleh anaknya Bapak Fendy Kristanto mulai tahun 2002 sampai sekarang. Dalam memperoleh bahan baku diperoleh di Surabaya, Jombang, Lamongan, Gresik, Tuban, dan Kediri. Pemasarannya di Jombang, Pare, Nganjuk, Mojoagung, Blitar, dan Tulungagung.

Kinerja umumnya dimaknai sebagai keberhasilan seorang dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan mencakup kuantitas dan kualitas output serta keandalan dalam bekerja keandalan dalam bekerja. Kinerja yang tinggi diperoleh dari karyawan yang mampu berkerja dengan baik, begitu pula dengan tujuan dari perusahaan akan segera tercapai jika setiap karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang diangkat judul: *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD Pratama Karya Kota Kediri)*.

A. LANDASAN TEORI

1. Stress

Jika tugas tidak memadai dan tuntutan sarana kemampuan dan kebutuhan seseorang pasti dia akan mengalami stress.

Definisi Stress kerja adalah suatu perasaan yang dapat merasakan tertekan dapat dialami seorang karyawan di dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja mempunyai tampak dari simpton di antaranya emosi tidak kurang stabil, perasaan yang tidak tenang, senang menyendiri, dapat tekanan darah meninggi, dan dalam gangguan pencernaan.

Menurut Rivai (2010:308) stress kerja adalah adanya ketidak keseimbangan di antara karakteristik dengan kepribadian karyawan juga karakteristik pada aspek-aspek pekerjaan dan apa yang terjadi. Atribut tertentu yang dapat stress seorang karyawan. Selanjutnya menurut Fathoni dalam Salam (2012:13) menyatakan bahwa stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Menurut Sopiah (2008:85) stress merupakan respons adaptif terhadap suatu situasi yang di rasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah adanya ketidakseimbangan di antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat memicu karyawan menjadi sulit untuk proses berpikir, meningkatkan ketegangan emosi, dan kecemasan yang kronis.

2. Teori Motivasi

Teori yang berkaitan dengan motivasi dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut.

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi dapat dikembangkan pada tahun 40-an intinya yang berkisar pada pendapat manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan.

1. Kebutuhan fisiologikal seperti: kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan lainnya. Kebutuhan merupakan kebutuhan tingkat dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu perlindungan dari tekanan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan. Arti fisiknya tidak dalam arti semata, tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan merasa memiliki kebutuhan untuk dapat diterima di dalam kelompok, berafiliasi, interaksi, dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri ataupun pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihargai dan dihormati orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian, dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori ERG Alderfe

Teori ini membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan sebagai berikut.

1. Eksistensi, kebutuhan-kebutuhan akan manusia antara lain makanan, gaji, udara, kondisi kerja, dan air.
2. Berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan yang adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik.
3. Pertumbuhan untuk memberdayakan kreativitas, potensi juga kemampuan yang dimilikinya.

c. Teori Herzberg

Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain suatu karir, motivasional, dan *factor hygiene* atau pemeliharaan.

Teori motivasi yang lazim digunakan untuk memperjelas sumber motivasi yang biasa digolongkan menjadi dua, yaitu bersumber motivasi pada dalam dirinya (intrinsik) dan bersumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1. Motivasi intrinsik, yaitu motif-motif yang dapat menjadi aktif berfungsi tidak perlu juga dirangsang dari luar, karena di dalam diri setiap individu ada suatu.
2. Motivasi ekstrinsik, yaitu motif-motif yang dapat aktif dan berfungsi ada perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat dikatakan bentuk motivasi yang berada di dalam aktivitas yang dimulai tidak berkaitan dengan dirinya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bisa memengaruhi Lingkungan kerja yang nyaman, segar, dapat memenuhi standar kebutuhan yang layak dapat memberikan kontribusi kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Menurut Ahyari (2005: 128) ada dua pengertian yang dimaksud lingkungan di mana karyawan bekerja, kondisi kerja adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan bekerja. Dengan ini kondisi kerja sebagai salah satunya unsur dalam lingkungan kerja.

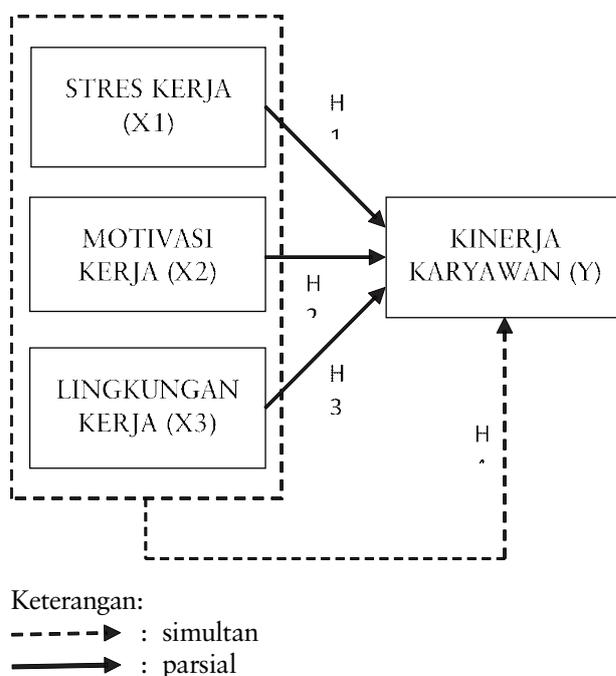
Menurut Mangkunegara (2005: 105) kondisi kerja adalah semua yang mempunyai aspek, psikologis kerja, fisik kerja, juga peraturan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja untuk pencapaian produktivitas kerja.

Dari beberapa teori di atas disimpulkan lingkungan kerja adalah segenap keadaan, tempat atau lingkungan fisik di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan bersih, aman, sehat membuat karyawan merasa nyaman dan aman di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

B. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan pendapat yang kebenarannya masih rendah atau pada kadar kebenarannya masih belum dapat meyakinkan dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan juga kebenaran pendapat perlu diuji atau dibuktikan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka hipotesis yang saya ajukan adalah sebagai berikut.

- H₁:** Diduga variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pratama Karya.
- H₂:** Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pratama Karya.
- H₃:** Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pratama Karya.
- H₄:** Diduga variabel stres kerja dan motivasi kerja lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pratama Karya.



Gambar C.1 Kerangka Konseptual

C. METODE PENELITIAN

Prosedur pengambilan sampel penelitian ini menggunakan total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena populasinya kecil. Sampel penelitian ini adalah 50 responden, di mana semua populasi yang jadi sampel karena populasinya terlalu sempit.

D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Dalam penelitian ini variabel independen adalah stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Penelitian ini untuk mengukur motivasi dan kinerja karyawan, peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert dapat digunakan untuk pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang gejala atau masalah yang ada.

Kategori skala Likert yang digunakan antara lain: sangat setuju: SS skor 5, setuju: S skor 4, cukup setuju: CS skor 3, tidak setuju: TS skor 2, dan sangat tidak setuju: STS skor 1.

Teknik pengumpulan data penelitian, yaitu metode interview, metode observasi langsung, dan metode angket. Metode analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi.

E. TEKNIK ANALISIS

Penelitian ini menggunakan SPSS V.20 dengan metode analisis regresi linier berganda.

G. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Karakteristik responden berjenis laki-laki berjumlah 50 responden, persentase 100%.

- b. Karakteristik responden yang berdasarkan usia antara 15–25 tahun sebanyak 8 responden atau 16%, antara 26–40 tahun sebanyak 13 atau 26% responden antara 36–45 tahun sebanyak 17 responden atau 34% dan 46–55 tahun sebanyak 12 atau 24% responden. Ini berarti responden yang paling banyak adalah 36–45 tahun sebanyak 17 persentase 34% yang usianya dalam hal ini masih produktif dan semangat kerjanya tinggi untuk bekerja.
- c. Karakteristik responden yang berpendidikan SD sebanyak 10 atau 20% responden, yang berpendidikan SMP sebanyak 18 atau 36% dan yang berpendidikan SMA sebanyak 22 atau 44%. Hal ini berarti yang paling banyak lulusan SMA yang bekerja.
- d. Karakteristik responden berdasarkan status karyawan UD Pratama Karya Kediri mayoritas responden sebanyak 37 orang atau 72% menikah sedangkan satu orang atau 2% berpisah karena cerai dan pada berpisah karena meninggal satu orang atau 2% dan yang masih belum menikah 11 orang atau 22%.
- e. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan UD Pratama Karya Kota Kediri, yaitu lama bekerja karyawan, sebesar 44% karyawan bekerja dengan masa kerja selama 1–5 tahun dan merupakan jumlah responden terbanyak. Sebesar 22% karyawan yang bekerja selama 6–10 tahun, 8% karyawan bekerja dengan masa kerja selama 11–15 tahun, 22% karyawan bekerja dengan masa kerja selama 16–20 tahun, dan sebesar 4% karyawan bekerja dengan masa kerja selama 21–25 tahun.

2. Pembahasan

Pada bagian ini ada beberapa unsur yang akan dibahas sebagai berikut.

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukuran yang dapat menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2002). Uji validitas penelitian menggunakan korelasi product moment person dengan menggunakan program SPSS V.17. menurut Ghozali (2005) apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Tabel F.1 Uji Validitas

No.	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Variabel Stres Kerja (X1)				
1.	SK.1	0,341	0,273	Valid
2.	SK.2	0,397	0,273	Valid
3.	SK.3	0,291	0,273	Valid
4.	SK.4	0,387	0,273	Valid
5.	SK.5	0,314	0,273	Valid
6.	SK.6	0,281	0,273	Valid
7.	SK.7	0,468	0,273	
Variabel Motivasi Kerja (X2)				
1.	MK.1	0,318	0,273	Valid
2.	MK.2	0,446	0,273	Valid
3.	MK.3	0,433	0,273	Valid
4.	MK.4	0,483	0,273	Valid
5.	MK.5	0,430	0,273	Valid
6.	MK.6	0,425	0,273	Valid
Variabel Lingkungan Kerja (X3)				
1.	LK.1	0,657	0,273	Valid
2.	LK.2	0,334	0,273	Valid
3.	LK.3	0,743	0,273	Valid
4.	LK.4	0,428	0,273	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)				
1.	K.1	0,593	0,273	Valid
2.	K.2	0,615	0,273	Valid
3.	K.3	0,425	0,273	Valid
4.	K.4	0,457	0,273	Valid
5.	K.5	0,596	0,273	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, seluruh variabel penelitian valid karena

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil relatif beda apa bila dilakukan dengan pengukuran kembali pada subjek yang sama dan dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian di antara sesuatu yang diukur dengan jenisnya alat pengukuran yang dipakai.

Menurut Sugiyono (2001) yang menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,60 dan apabila *cronbach alpha* < 0,60 maka tidak reliabel.

Berikut tabel hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut.

Tabel F.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,634	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,659	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,645	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,660	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan, semua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari > 0,6 maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel.

Uji regresi linier berganda, yaitu persamaan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat, di mana outputnya pada SPSS V.17 ditunjukkan pada Tabel F.3.

Tabel F.3 Hasil Uji Regresi linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,950	6,487		1,071	,290
Stress Kerja	,172	,131	,186	1,313	,196
Motivasi Kerja	,095	,191	,071	,499	,620
Lingkungan Kerja	,408	,197	,298	2,074	,044

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,950 + 0,172X_1 + 0,095X_2 + 0,408X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan variabel stres kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel lingkungan kerja (X_3) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya dan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Jika seluruh variabel X bernilai 0 maka variabel Y bernilai konstan sebesar 6,950.
2. Koefisien regresi variabel stres kerja atau (X_1) sebesar 0,172 mempunyai arti jika terjadi perubahan terhadap variabel stres kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,172 satuan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau (X_2) sebesar 0,095 mempunyai arti jika terjadi perubahan terhadap variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,095 satuan.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja atau (X_3) sebesar 0,408 mempunyai arti jika terjadi perubahan terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,408 satuan.

2) Uji Hipotesis

a) Uji t

$$\begin{aligned}df &= n - k \\ &= 50 - 3 \\ &= 47\end{aligned}$$

Berdasarkan tabel statistik, maka nilai $t_{\text{tabel}} = 2.012$.

Ketentuan penerima hipotesis yaitu:

Ha ditolak bila $\text{sig.} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Ha diterima bila $\text{sig.} \leq 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui hasil uji regresi parsial sebagai berikut.

1. Uji pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} 1,313$ di mana lebih kecil dari t_{tabel} yang nilainya 2.012 maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti H_1 : yang menyatakan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya diterima.
2. Uji pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,499 lebih kecil dari t_{tabel} yang nilainya 2.012, maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti H_2 : yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya diterima.
3. Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai 2,074 lebih besar dari t_{tabel} yang nilainya 2.012, maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti H_3 : yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya diterima.

b) Uji F

Uji F untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara simultan atau menyeluruh terhadap variabel dependen. Uji F dikenal

sebagai uji One Way Anova pada perhitungan SPSS. Caranya dengan membandingkan koefisien alpha pada taraf signifikansi 5% tabel F dengan nilai kolom Sig. pada tabel ANOVA. Koefisien alpha dapat diketahui dengan rumus:

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k$$

Di mana:

k = Jumlah variabel independen dan variabel dependen

n = Jumlah sampel

Berdasarkan tabel F_{tabel} statistik diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,20. Berikut hasil perhitungannya.

Tabel F.4 Perhitungan Uji F ANOVA^a

- a. Dependent variable: kinerja karyawan
- b. Predictors: (*constant*), lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja.

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji F menunjukkan nilai 2,822 lebih besar dari 2,81, artinya variabel stress kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti H_4 : stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya diterima.

3) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat yang dapat dilihat pada Tabel F.5.

Tabel F.5 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,394 ^a	,155	,100	1,60050	2,507

- a. Predictors: (*constant*), lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja
- b. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diketahui koefisien determinasi sebesar 0,155 atau 15,5%. Hal ini berarti bahwa kemampuan seluruh variabel X dalam menjelaskan variabel Y sebesar 15,5% dan sisanya 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

H. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diambil suatu kesimpulan sebagai berikut.

1. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya Kediri.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya Kediri.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya Kediri.
4. Stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya Kediri.

I. SARAN

Berdasarkan kesimpulan penulis dapat memberikan saran sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan UD Pratama Karya maka pemimpin perlu meng-

adakan pengkajian tentang penerapan motivasi kerja dan mengeliminasi variabel stres kerja yang terjadi di dalam perusahaan.

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan UD Pratama Karya pemimpin dapat melakukan suatu tambahan training, memberikan suatu reward bagi yang rajin, melakukan pendekatan-pendekatan guna untuk mengoptimalkan kinerjanya dengan melakukan suatu kegiatan khusus yang dapat membangun kekeluargaan di antara karyawan.
3. Lingkungan kerja yang nyaman juga perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

J. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto *et al.* 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S. & Cahyani, F.A. 2016. Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Corporate Financial dengan Corporate Social Responsibility sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(2), 117–142. Retrieved from <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/view/11>.
- Rahayu, B. & Ruhamak, M.D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *EKONIKA*, 2(1), 1–22. Retrieved from <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/view/15>.
- Rahmi, V.A. & Hidayati, R.A. 2019. Efektivitas Pelatihan Keterampilan dalam Menumbuhkan Minat Wirausaha Wanita Melalui Motivasi Diri Berwirausaha. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i1.350>.
- Selviasari, R. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah mandiri. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 3 (September), 114–128. Retrieved from <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/358/294>.
- Sulistyowati, S. 2018. Pengaruh Program, Insentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 3(2), 100–113. Retrieved from <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/352/289>.
- Susanti. 2018. Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 3(2), 61–71. <https://doi.org/10.15294/maj.v1i1.502>.
- Yogi Yunanto, Sasi Utami. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Ekonika*, pp. 99–110. Retrieved from <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/view/21>.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Ghozali *et al.* 2005. *Aplikasi Analisa Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mamik. 2008. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (online). No.43. <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/7209370379.pdf>. Diakses tgl 10 feb 2017),
- S.P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

Veithzal Rifai dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepe-mimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Rajawali Pers.