

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARET CO CABANG NANGKA

Rini Rahmawati¹, Ni Wayan Eka Mitariani², Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : rinirahmawati378@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance determines a company can run well or badly, employee performance is needed by a company in running a particular business. Often insolvency companies are caused by poor management and employee performance, while some employee performance influences decrease such as work environment, work stress and work motivation. This study aims to obtain empirical evidence of the influence of work environment, work stress and work motivation simultaneously and partially on employee performance at PT. Indomaret Co Nangka Branch. The population and sample of this research are employees of PT. Indomaret Co Nangka Branch as many as 53 employees. Teknik analysis used is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that the work environment, work stress and work motivation simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. Indomaret Co Nangka Branch. Further research can develop this using free variables such as Leadership Style, Work Spirit and Compensation. Suggestions that can be given from the results of this study are that organizations should further improve employee safety, improve employee skills with various other jobs, and increase employee morale in completing work.

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

ABSTRAK

Kinerja karyawan menentukan sebuah perusahaan bisa berjalan dengan baik maupun buruk, kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis tertentu. Sering terjadi perusahaan pailit disebabkan oleh manajemen dan kinerja karyawan yang buruk, adapun beberapa pengaruh kinerja karyawan menurun seperti lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Populasi dan sampel penelitian ini adalah para karyawan PT. Indomaret Co Cabang Nangka sebanyak 53 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan ini dengan menggunakan variabel bebas seperti Gaya

Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kompensasi. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah bagi organisasi sebaiknya lebih meningkatkan keselamatan kerja karyawan, meningkatkan skill karyawan dengan berbagai pekerjaan lain, dan meningkatkan semangat kerja para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan.

Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

Sedarmayanti (2011 : 21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pranitasari (2019) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Namun, dibalik itu semua sering munculnya ketidaknyamanan dan rasa bosan yang dapat menyebabkan adanya rasa stress. Stres kerja dapat muncul dengan mudah, terlebih ketika banyak pekerjaan menumpuk yang harus segera diselesaikan oleh karyawan di tempat kerja.

Stres kerja adalah konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan juga fisik yang berlebihan kepada seseorang, Sunyoto (2012:215).

Motivasi juga sangat mendorong kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan 2013). Kadarisman (2013:275) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan

atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

PT. Indomaret Co Cabang Nangka adalah bisnis minimarket yang tak hanya menjual produk seperti makanan dan peralatan sehari-hari, Indomaret juga melayani jasa transaksi. Layanan transaksi seperti pembayaran tiket, tagihan listrik dan air, hingga pembayaran layanan online. Bahkan, sekarang Indomaret sudah tersedia voucher Indomaret yang dapat digunakan oleh para konsumen untuk berbelanja sebagai pengganti uang.

Hasil observasi terlihat ada indikasi bahwa kinerja karyawan PT. Indomaret Co Cabang Nangka berkurang yaitu seringnya karyawan menerima komplain dari para pelanggan. Pelanggan sering mengkomplain karena perbedaan harga barang yang ada di rak dengan harga hitungan yang ada di Kasir. Komplain konsumen tidak hanya terjadi berkali-kali tetapi beberapa kali sehingga supervisor harus mengkaji ulang kembali harga-harga yang tertera di rak. Selain itu karyawan belum dapat menjaga kualitas makanan segar seperti buah kupas, karena beberapa buah yang kurang segar masih berada di rak makanan tersebut. Hal ini menyebabkan kekecewaan pelanggan karena belum maksimalnya kinerja dari karyawannya.

Hasil observasi menduga bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh stress kerja karyawan. Stress kerja yang dialami oleh karyawan PT. Indomaret Co Cabang Nangka adalah pertukaran shift kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga karyawan yang mendapatkan shift lebih dulu harus menggantikan karyawan lainnya yang sering datang tidak tepat waktu. Jadi, semua pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan selanjutnya akan dikerjakan oleh karyawan yang

seharusnya dikerjakan oleh karyawan selanjutnya akan dikerjakan oleh karyawan yang seharusnya jam kerjanya telah usai. Tenaga dan waktu karyawan yang mendapat shift pertama terkuras untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan lainnya, sehingga menyebabkan karyawan tersebut Lelah akan pekerjaan yang ditanggungnya dan mengakibatkan karyawan tersebut mengalami stress.

Ada juga yang diduga penurunan kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi kerja. Penurunan motivasi kerja karyawan karena karyawan yang melaksanakan jam lemburnya diluar shift kerjanya tidak mendapatkan uang lembur sesuai dengan apa karyawan kerjakan. Karyawan hanya menerima gaji pokok dan makannya saja. Sedangkan kebutuhan mereka sangat banyak dan membutuhkan budget yang lebih untuk kebutuhannya sehari-hari. Selain itu, mereka juga banyak menghabiskan waktu yang seharusnya mereka habiskan untuk berkumpul bersama keluarga mereka atau sekedar menghabiskan waktu untuk refreking.

Kendala lain yang diduga turut adil dalam penurunan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang hal ini dibuktikan dengan ruang kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan menjadi terbatas. Hal ini disebabkan banyak box-box yang menumpuk dan kadang berdesakan dengan berkunjung saat melakukan stock opname, sehingga menyulitkan karyawan melakukan stok opname dan mengkontrol harga barang. Ruangan di gudang juga suhunya lebih panas disbanding dengan ruangan toko menyebabkan karyawan tidak ingin berlama-lama di ruangan gudang untuk melakukan perhitungan stok secara teliti di ruangan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka tujuan yang

ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kayawandi PT. Indomaret Co Cabang Nangka.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerjaterhadap kinerja kayawan di PT. Indomaret Co Cabang Nangka.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kayawan di PT. Indomaret Co Cabang Nangka.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai

kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Emron, Yohni dan Imas (2017:188) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan sebelumnya. Azhad, dkk. (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Sedarmayanti (2011: 21) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas

karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress adalah sebuah rangsangan yang mengacu pada rasa tegang, rasa takut, dan rasa gelisa ketika seseorang berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai (Robbins & Judge, 2017).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya rasa lapar, haus, dan bermasyarakat). Siagian (2014) mendefinisikan bahwa “motivasi adalah daya dorong yang memiliki baik secara instrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka yang berlokasi di Jl. Nangka Utara, Denpasar Timur. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Populasi dan sampel penelitian ini adalah para karyawan PT. Indomaret Co Cabang Nangka sebanyak 53 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan lapangan, observasi, kuesioner dan penelitian kepustakaan. Setiap jawaban

angket mempunyai bobot atau skor nilai dengan Skala Likert sebagai berikut: SS (Sangat Setuju) = skor 5, S (Setuju) = skor 4, N (Netral) = skor 3, TS (Tidak Setuju) = skor 2, STS (Sangat Tidak Setuju) = skor 1. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis

Umi Narimawati (2015 : 73) menyatakan bahwa “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya, karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kurang baik akan membawa dampak kurang positif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam menjalankan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Widodo, dkk (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan

Stress kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan perusahaan karena kinerja menurun. Adapun tekanan yang menyebabkan stress kerja karyawan seperti tuntutan penyelesaian laporan tepat waktu,

konflik antara yang satu dengan yang lain, dan beban pekerjaan yang berat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan. Kartika, ddk (2019), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H2 : Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaan mereka, karyawan yang memiliki motivasi diri untuk berprestasi lebih baik dari karyawan lainnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan termotivasi pula untuk cepat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu sesuai standar yang ditentukan sehingga timbul kinerja yang baik dalam memajukan perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Anggraeni dan Rahardja (2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

- 1) Uji Validitas: Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel nilai r hitung memiliki nilai lebih besar dari level signifikan yaitu 0,3 sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan valid dan layak dijadikan instrument penelitian.
- 2) Uji Reliabilitas: Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha Cronbach berada diatas 0,60 pada setiap variabel instrumen maka dapat dinyatakan reliabel atau layak dijadikan instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,565 + 0,304 X1 + 0,311 X2 + 0,318 X3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Stres Kerja
- X3 = Motivasi Kerja

Arti persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

α = Artinya setiap kenaikan nilai Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja(X3) maka akan diikuti oleh kenaikan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,304, 0,311 dan 0,318 pada konstan 3,565.

$\beta_1 = 0,304$ menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif, artinya semakin baik lingkungan kerja disekitar karyawan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

$\beta_2 = 0,311$ menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat stres karyawan maka akan semakin Kinerja Karyawan.

$\beta_3 = 0,318$ menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif, artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik. Suatu model regresi linear berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tetap bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yakni yang dilakukan secara kuantitatif. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari level of significant ($\alpha=5\%$). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa dari data keseluruhan variabel yang digunakan tersebut berdistribusi normal yaitu nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari level significant ($\alpha=5\%$) atau 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada X1 adalah 0,630 dan nilai varian inflation factor (VIF) adalah 1,588, nilai tolerance pada X2 adalah 0,766 dan nilai varian inflation factor (VIF) adalah 1,305, nilai tolerance pada X3 adalah 0,778 dan nilai varian inflation factor (VIF) adalah 1,285. Sehingga variabel bebas yang nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau varian inflation factor (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas (Model Glejser)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan model glejser, apabila tidak melebihi level signifikan 0,05 dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas berada dibawah tingkat level signifikan 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Determinasi Adjusted (R^2)

Untuk menentukan seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square). Adapun hasil uji Determinasi Adjusted R^2 adalah sebagai berikut : Berdasarkan tabel 5.14 diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,595 (59,5%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel bebas Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 59,5%. Sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Uji Signifikan F (F-test)

Uji F (F-test) adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya variabel bebas secara bersamaan didalam penelitian ini yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat

Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Berdasarkan analisis nilai signifikan ($0,000 < \text{Level Signifikan } 0,05$) maka H_0 diterima. Ini berarti sesuai dengan hipotesis, Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.

Uji Signifikan t (t-test)

Uji t (t-test) adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya variabel bebas secara individu didalam penelitian ini yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Berdasarkan analisis nilai signifikan ($0,039 < \text{level signifikan } 0,05$) maka H_1 diterima. Ini berarti sesuai dengan hipotesis yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Berdasarkan analisis nilai signifikan ($0,042 < \text{level signifikan } 0,05$) maka H_2 diterima. Ini berarti sesuai dengan hipotesis yang mengatakan bahwa Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Berdasarkan analisis nilai signifikan ($0,008 < \text{level signifikan } 0,05$) maka H_3 diterima. Ini berarti sesuai dengan hipotesis yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Para karyawan dapat berdiskusi secara langsung memberi saran atau tanggapan kepada atasan langsung. Penerangan lampu ditempat kerja sangat baik dan membuat nyaman dalam bekerja. Tempat para karyawan bekerja dilengkapi CCTV sehingga menjamin keselamatan bekerja. Karyawan turut serta menjaga kebersihan sekitar lingkungan kerja. Temperatur ruangan kerja para karyawan diatur sedemikian rupa yang sesuai keinginan karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Wibowo dan Widiyanto (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Widodo (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Sabil (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengatakan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Para karyawan PT. Indomaret Co Cabang Nangka dituntut untuk bisa melakukan semua pekerjaan seperti kasir, petugas kebersihan dan mengecek stok. Para karyawan banyak tuntutan dari atasan atau supervisor yang membuat karyawan mengalami stres kerja. Karyawan selalu melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga para karyawan tersebut mengalami stres dalam bekerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Suryanto dan Amoningtyas (2018) mengatakan

bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Permatasari dan Prasetyo (2018) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Kartika, dkk (2019) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Karyawan PT. Indomaret Co Cabang Nangka memiliki tekad yang kuat dalam bekerja. Selain memiliki tekad yang kuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan juga memiliki rasa percaya diri yang tinggi, tekun dalam bekerja dan selalu disiplin dalam bekerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Anggraeni dan Rahardja (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Silas, dkk (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Pratamiaji (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitiannya yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaret Co Cabang Nangka.

Keterbatasan dan saran

A. Keterbatasan

Penelitian ini masih mempunyai kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka berikut ini adalah saran – saran yang dapat dipaparkan :

1. Bagi Organisasi
 - Meningkatkan keselamatan kerja karyawan.
 - Meningkatkan skill karyawan dengan berbagai pekerjaan lain.
 - Meningkatkan semangat kerja para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - Kepada para peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitiannya pada variabel-variabel lainnya seperti Gaya

Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kompensasi yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Komariah dan hafidzi, (2019). Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember.
- Anggaraeni dan Raharja, (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang.
- Hasibuan, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012a). pengaruh kompesasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), 2(2), 215-228.
- NitiseMITO, A. S. 2012, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Arena Ilmu, Jakarta.
- Pratamiaji, Hidayat, Darmawan, 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan tempursari kabupaten lumajang.
- Permatasari dan Prasetio, 2018. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung
- Pranitasari, Diah; TrianaH, Lilik; Taufik, Muhammad. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Media Manajemen Jasa Vol. 6 No.2 2018.
- Pranitasari, Diah. 2019. Key Success Factors of Lecturer's Work Engagement at College of Economics. Journal of Engineering and Applied Sciences 14 (11): 3615-3619, 2019.
- Pareraway, Kojo dan Roring, 2019 pengaruh lingkungan kerja, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo.
- Rivai. 2004. Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek. PT. Ganudra Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi aksara, Jakarta.

Sinambela, dkk 2012 *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri. Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama, Bandung.

Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.

Sunyoto, D. K (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru

Vernampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. Occupational Stress and Organizational Comunitment in Prive Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222-1905.

Widodo, 2018. Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian perbedaharaan dan mobilisasi dana Dr. Sardjito.

Wibowo, Widyanto, 2019. Pengarus keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.