

## **Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Mall Parung**

**Angga Pratama**

angga.pratama@unpam.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Mall Parung baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang karyawan dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 90 responden. Kemudian pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian melalui regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 26,814 - 0,237X_1 + 0,226X_2 + 0,336X_3$ . Selanjutnya dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan hasil bahwa stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Mall Parung. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $0,000 < 0,05$  dan  $7,937 > 2,71$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari uji koefisien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 0,217, hal tersebut menunjukkan bahwa 21,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

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

### **ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim to determine the effect of work stress, work motivation and work environment on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa, Parung Mall Branch, either partially or simultaneously. The population used in this study were 90 employees and the sample was determined using a saturated sample so that the number of samples was 90 respondents. Then the tests carried out in this study included data instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, hypothesis testing and coefficient of determination tests. The test results through multiple linear regression obtained the equation  $Y = 26.814 - 0.237X_1 + 0.226X_2 + 0.336X_3$ . Furthermore, the results of simultaneous hypothesis testing show that work stress, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa, Parung Mall Branch. This is evidenced by the results of hypothesis testing which shows the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $0.000 < 0.05$  and  $7.937 > 2.71$ ), then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. From the test of the coefficient of determination  $R^2$  which is equal to 0.217, this shows that 21.7% of the employee performance variables can be explained by the variables of work stress, work motivation and work environment.*

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

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis ritel toko swalayan yang ada di Indonesia. Jaringan toko yang drastis oleh pasangan suami istri Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan ini pertama kali dibuka pada tahun 1978. Toko yang pertama kali didirikan dengan nama Ramayana Fashion Store ini merupakan harapan pasangan asal Ujung Pandang, Sulawesi Selatan ini untuk mengadu nasib di Ibukota Jakarta. Berangkat dari rencana membuka sebuah department store yang menyediakan produk berkualitas namun dengan harga yang terjangkau, mereka mulai memberanikan diri untuk membuka bisnis garmen dan pakaian.

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, terlebih bila melihat kondisi lingkungan bisnis sekarang persaingan sangat ketat maka perusahaan harus memutar otak guna tetap mempertahankan sumber daya manusia dalam kinerja yang baik agar perusahaan tetap bertahan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk melayani masyarakat dengan baik dan memperhatikan kinerja agar kegiatan perusahaan berjalan secara optimal.

Maka dari itu PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung juga harus memperhatikan produktivitas dan kinerja salah satunya yaitu menyediakan pelayanan retail yang menjadi tonggak penting dalam perkembangan

perusahaan karena pada dasarnya bila perusahaan memahami pentingnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai, dalam hal ini kinerja karyawan memahami pentingnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai dan menjadi faktor penting dalam kelangsungan bisnis perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja yaitu stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah dipaparkan di atas stres kerja dan motivasi kerja berperan dalam keefektifan karyawan melaksanakan pekerjaan sehingga menciptakan kinerja yang berdampak pada pencapaian tujuan dan lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya agar tetap produktif. Berdasarkan latar permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung”**.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, untuk mencegah terjadinya kekeliruan dalam pembahasan maka perlu diberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Stres Kerja**

Menurut Hadi dan Hanurawan (2017:55) stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau pekerja sebagai sesuatu yang mengancam dirinya dalam konteks pekerjaan atau jabatan. Stres kerja yang negatif dapat memberi dampak negatif dalam pekerjaan. Dampak tersebut berupa tidak masuk kerja, keluar dari pekerjaan dan penurunan kinerja jabatan.

Menurut Rivai dalam Juniadi (2022:65) menjelaskan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan. Karyawan yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka menjadi sering mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap tidak kooperatif.

Selanjutnya menurut Bairizki (2020:38) stres kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa tertekan akibat tuntutan dalam kondisi pekerjaannya sehingga menyebabkan gangguan pada fisiologis, psikologis dan perilakunya. Perusahaan harus melihat mengenai pemberdayaan dan pemeliharaan sumber daya manusia. Artinya apa yang terjadi pada karyawan juga dapat disebabkan oleh manajemen empowerment yang berlebihan tidak wajar,

sehingga menyebabkan stres kerja yang berakibat pada menurunnya standar kinerja karyawan.

### **B. Motivasi Kerja**

Adapun pengertian motivasi kerja menurut Luthan dalam Sanusi (2020:21) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Kemudian Kreitner dan Kinicki dalam Sanusi (2020:22) menjelaskan motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan

(arousal),  
mengarahkan (direction), dan kegigihan (persistence) dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Menurut Sutrisno dalam Dirhamsyah (2019:8) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menjadi hal penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bangga, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya memotivasi karyawan akan berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan.

### **C. Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi faktor ini besar

pengaruhnya dan penting untuk perusahaan. Menurut Nitisemito dalam Wijaya dan Hidayat (2022:126) lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam Riyadi (2018:68) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari lingkungan organisasi yang dirancang terkait dengan beberapa pekerjaan yang ada dalam organisasi yang dapat menciptakan suasana kondusif bagi para pekerja yang berada di lingkungan itu sendiri. Kemudian menurut Mahmudah dalam Amri (2022:175) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai/ karyawan dan dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal

### **D. Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam sebuah perusahaan perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Menurut Rivai dalam Hartini (2021:2) yaitu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang yang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Darsana dan Fransisca (2021:25) menjelaskan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja tampilan individu maupun

kelompok kerja pegawai. Hal penting dalam kinerja yaitu tujuan, ukuran dan penilaian.

Kemudian menurut Muhdar (2020:212) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang ditunangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dengan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu.

#### **E. Hipotesis**

Menurut Ade Wahyuni dan Hasnan Nasrun (2020:45) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang sifatnya masih praduga atau menduga – duga, sebab masih harus dibuktikan kebenarannya terlebih dahulu melalui riset atau penelitian. Pengujian hipotesis penelitian merujuk pada menguji apakah hipotesis tersebut betul – betul terjadi pada sampel yang diteliti atau tidak. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho1 Tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung.
2. Ha1 Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung.

3. Ho2 Tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung
4. Ha2 Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung.
5. Ho3 Tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung.
6. Ha3 Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung.
7. Ho4 Tidak terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung.
8. Ha4 Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel stres, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Mall Parung.

#### **III. METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Menurut Dauli (2019:3) penelitian kuantitatif yaitu penelitian melalui kegiatan pengumpulan data, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau

banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

rtabel (0.207), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Uji Validitas

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:173) yaitu dengan membandingkan antara rhitung dengan rtabel dengan ketentuan:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dikatakan tidak valid

**Tabel 1 Uji Validitas Variabel**

Per.	rhitung g				rtabel	Ket.
	X1	X2	X3	Y		
1	0,40 2	0,53 8	0,40 8	0,37 7	0.207	Valid
2	0,41 9	0,50 0	0,35 2	0,42 3	0.207	Valid
3	0,60 8	0,60 0	0,61 9	0,59 9	0.207	Valid
4	0,59 8	0,53 0	0,60 6	0,65 4	0.207	Valid
5	0,68 5	0,68 0	0,66 3	0,69 4	0.207	Valid
6	0,37 6	0,55 2	0,40 4	0,54 1	0.207	Valid
7	0,56 7	0,59 9	0,62 2	0,65 0	0.207	Valid
8	0,54 2	0,51 5	0,64 7	0,50 9	0.207	Valid
9	0,52 5	0,48 7	0,53 4	0,40 2	0.207	Valid
10	0,48 0	0,36 3	0,49 3	0,34 5	0.207	Valid

Berdasarkan data tabel diatas, variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung >



## B. Uji Reliabilitas

Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

1. Jika nilai Cronbatch Alpha  $> 0,60$ , maka instrumen reliabel
2. Jika nilai Cronbatch Alpha  $< 0,60$ , maka instrumen tidak reliabel.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Standar Cronbatch Alpha	Cronbatch Alpha	Ket.
Stres Kerja (X1)	0,600	0.696	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,600	0.727	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.600	0.707	
Kinerja Pegawai (Y)	0,600	0.675	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

## C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 3 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44524514
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.052
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha$

$= 0,050$  atau ( $0,89 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4 Uji  
Multikolinieritas**

Variabel	Colinarity Statistics	
	Toleranc e	VIF
Stres Kerja (X1)	0.888	1.126
Motivasi Kerja (X2)	0.888	1.126
Lingkungan Kerja (X2)	0,970	1,031

Berdasarkan hasil pengujian multikolinierita pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu stress kerja dan motivasi kerja sebesar 0,888 serta lingkungan kerja sebesar 0,970, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel stres kerja sebesar 1,126 serta motivasi kerja sebesar 1,126 dan lingkungan kerja 1,03 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 5 Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.190	3.50482	1.853

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW

dapat diketahui sebesar 1,853, nilai ini akan



dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 90 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3), maka diperoleh nilai du sebesar 1,6889, dan nilai DW sebesar 1,169 lebih kecil dari batas atas (du) yakni 1,6889 dan kurang dari (4-du) atau  $4 - 1,6889 = 2,3111$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi..

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel stress kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,211, motivasi kerja (X2) sebesar 0,118 dan lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,074 dimana ketiganya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

#### D. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 7 Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.814	7.482		2.411	.019
Stres Kerja	-.237	.114	-.211	2.354	.211
Motivasi Kerja	.226	.097	.237	1.584	.118
Lingkungan Kerja	.336	.112	.290	2.989	.074

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.814	7.482		2.411	.019
Stres Kerja	-.237	.114	-.211	2.354	.211
Motivasi Kerja	.226	.097	.237	1.584	.118
Lingkungan Kerja	.336	.112	.290	2.989	.074

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## E. Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Persial)

Dari tabel di atas dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 26,814 - 0,237X_1 + 0,226X_2 + 0,336X_3$$

1. Nilai konstanta 26,814 menunjukkan besarnya kinerja karyawan adalah 26,814 jika variabel stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah 0 (nol).
2. Variabel stres kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar - 0,237 bernilai negatif yang berarti bahwa apabila stres kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,237 dengan asumsi variabel independen lain konstan.
3. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,226 bernilai positif yang berarti bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,226 dengan asumsi variabel independen lain konstan.
4. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,336 bernilai positif yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,336 dengan asumsi variabel independen lain konstan.

**Tabel 8**  
**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.814	7.482		3.584	.001
Stres Kerja	-.237	.114	-.211	2.083	.040
Motivasi Kerja	.226	.097	.237	2.341	.022
Lingkungan Kerja	.336	.112	.290	2.989	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $2,083 > t_{tabel} 1,662$ . Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari rumus (n-k) dengan derajat kebebasan sebesar 5%, n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel penelitian (bebas dan terikat) sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,662. Karena nilai  $sig < 0,05$  dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $0,040 < 0,05$  dan  $2,083 > 1,662$ ) maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dari tabel di atas dapat diketahui juga variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $2,341 > t_{tabel} 1,662$ . Karena nilai  $sig < 0,05$  dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $0,022 < 0,05$  dan  $2,341 > 1,662$ ) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dari tabel di atas dapat diketahui juga variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $2,341 > t_{tabel} 1,662$ . Karena nilai  $sig < 0,05$  dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $0,022 < 0,05$  dan

2,341 > 1,662) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

**Tabel 9 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.484	3	97.495	7.937	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1056.405	86	12.284		
	Total	1348.889	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 7,937, sedangkan nilai F tabel sebesar diperoleh dari rumus  $df(n1) = k-1$  dan  $df(n2) = n-k$ . Maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,71. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,937 > 2,71$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Diperoleh persamaan regresi  $Y = 51,287 - 0,285X_1$  dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,285. Kemudian hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan nilai thitung > ttabel ( $2,083 > 1,662$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ), maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima sehingga disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana

- Lestari Sentosa Cabang Mall Parung. Hal ini dibuktikan dengan.
2. Diperoleh persamaan regresi  $Y = 27,330 + 0,317X_2$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,317. Kemudian uji hipotesis (uji t) menunjukkan nilai thitung > ttabel ( $2,341 > 1,662$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,022 < 0,05$ ), maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Mall Parung.
3. Diperoleh persamaan regresi  $Y = 26,552 + 0,339X_3$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,339. Kemudian uji hipotesis (uji t) menunjukkan nilai thitung > ttabel ( $2,989 > 1,662$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), maka  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Mall Parung.
4. Diperoleh persamaan regresi  $Y = 26,814 - 0,237X_1 + 0,226X_2 + 0,336X_3$  dengan koefisien regresi sebesar 0,237, 0,226, dan 0,336. Kemudian uji hipotesis (uji F) menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ( $0,000 < 0,05$  dan  $7,937 > 2,71$ ), maka  $H_{o4}$  ditolak dan

Ha4 diterima sehingga disimpulkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Mall Parung.

#### B. Saran

1. Stres kerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Mall Parung memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil jawaban responden pada pernyataan kondisi lingkungan di tempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman memperoleh nilai tertinggi, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kondisi lingkungan tempat kerja untuk kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Motivasi kerja karyawan pada PT Ramayan Lestari Sentosa Cabang Mall Parung sudah baik, akan tetapi pada hasil jawaban responden pada pernyataan gaji yang saya terima dari bekerja disini sudah bisa memenuhi kebutuhan makan dan minum keluarga memperoleh skor terendah. Diharapkan agar perusahaan dapat memberikan upah atau imbalan yang sesuai dengan tingkat pekerjaan dan kebutuhan karyawan.
3. Lingkungan kerja pada PT Ramayan Lestari Sentosa Cabang Mall Parung

sudah baik, akan tetapi dari hasil jawaban responden pada pernyataan sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan memperoleh nilai terendah, sehingga untuk kedepannya diharapkan perusahaan dapat memberikan sarana dan prasarana yang lebih memadai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan semua karyawan.

4. Kinerja Karyawan pada PT Ramayan Lestari Sentosa Cabang Mall Parung sudah baik, akan tetapi dari hasil jawaban responden pada pernyataan perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan dengan skor memperoleh nilai terendah, sehingga untuk kedepannya diharapkan perusahaan dapat memberikan target yang lebih sesuai dengan kemampuan karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armasnyah. (2022).  
Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja. Padang : Azka Pustaka.
- Barsah, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional.
- Gandung, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi (Vol. 1). CV. AA. RIZKY.
- Haryoko, U. B., Albab, M. U., & Pratama, A. (2020). Analisis Rasio Likuiditas Dan Rasio Profitabilitas Sebagai Alat Ukur Kinerja Keuangan Pada Pt. Pelat Timah Nusantara, Tbk. Jurnal Ilmiah Feasible (Jif), 2(1), 71.

- Widina.
- Haryoko, U. B., Pratama, A., & Mubarak, M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERO SUPERMARKET Tbk, CAB. MALL LIVING WORLD ALAM SUTERA. National Webinar, 204.
- Haryoko, U. B., Pratama, A., & Nofitriani, D. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAAN PELANGGAN PADA PT. MEDIA TELEVISI INDONESIA (METRO TV).
- Jumhana, R., Rachman, F., Purwoko, G. D., & TS, R. B. M. (2021). MANAJEMEN DANA BANK DAN AKUNTANSI.
- Pamungkas, I. B., Putranto, A. T., Pratama, A., Syah, A., & Nurdina, A. (2020). Membangun Perekonomiandi Lingkungan Masyarakat. Dedikasi PKM, 1(2), 25-31.
- Pamungkas, I. B., Ningsih, Y., & Pratama, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Intensi Pengguna Media Sosial Terhadap Kepedulian Sosial Pada Mahasiswa Universitas Pamulang. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 4(1), 1-11.
- Pratama, A. (2022). EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANAGEMENT AGENCY OF WISMA GADING PERMAI APARTMENTS NORTH JAKARTA. International Journal of Social and Management Studies, 3(5), 179-187.
- Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik). Penerbit
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2020). Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan PT Bni Kcp Pamulang. ProBank, 5(2), 167-175.
- Pratama, A. (2022). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN. JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 12(2), 361-372.
- Pratama, A., Syakhrial, S., & Suntari, E. (2023). MENUMBUHKAN GENERASI MILENIAL YANG CINTA TANAH AIR MELALUI POTENSI PROFESI DAN WIRAUSAHA DI PONPES MATHLA'UL HIDAYAH CISAUK. Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(2), 25-27.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 3(2), 202-211.
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. Buana Ilmu, 6(1), 179-191.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak, 3(2), 1-11.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Semarak, 1(3).
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC

- Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), 146-158.
- Pratama, A. (2022). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DUTA VISUAL NUSANTARA TIVI TUJUH JAKARTA SELATAN. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(1), 99-109.
- Purnomo, S., Syamsuddin, R. A., Prabowo, B., Sularmi, L., & Pratama, A. (2020). Peningkatan Kualitas Pengurus Posyantek Menjadi SDM yang Unggul dalam Menyongsong Era Industri 4.0. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 263-270.
- Syah, A., & Pratama, A. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Holland Bakery Pamulang). *Jurnal Guru Kita PGSD*, 4(3), 11-19.
- Syah, A., Pratama, A., & Pratama, I. H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 869-876.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., & Affandi, A. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89-94.
- Elburdah, R. P., Pasaribu, V. L. D., Rahayu, S., Septiani, F., & Metarini, R. R. A. (2021). Mompreneur penopang perekonomian keluarga di masa pandemi Covid-19 dengan bisnis online pada Kelurahan Pondok Benda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 75-82.
- Pasaribu, V. L. D., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. (2020). Penggunaan Manajemen Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Di Smp Araisiyah. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(1), 84.
- Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Aufaizah, A., Irani, C., & Firtiayani, S. R. (2021). Pengaruh Displin Protokol Kesehatan Terhadap Pencegahan Penularan Virus Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 91-98.
- Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 161-172.
- Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy. (2020). Meningkatkan Produktivitas Usaha Dimasa Pandemi Pada Ibu PKK RT 004/003 Kelurahan Sawah Baru Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.
- Pasaribu, V. L. D., Dwiyantri, A., Sabina, C., Ridwan, M., Gunawan, D. D., & Noviani, B. C. (2021). Evaluasi Penerapan 3M Dimasa Pandemic Covid 19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 54-60.
- Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1-9.
- Pasaribu, V. L., Yuniati, H. L., Pratana, R., Sembayu,



- R., Purba, S. M., & Nurbayani, T. T. (2021). Manajemen Keuangan untuk Menghadapi dan Bertahan di Era Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 12-18.
- Pasaribu, V. L. D., & Setyowati, R. (2021). Adaptasi Kehidupan New Normal pada Masa Pandemi Covid-19 di Yayasan Pondok Pesantren dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(2), 82-88.
- Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Prabowo, B., Arianto, N., & Haryoko, U. B. (2020). Progam Pendampingan Dan Penyelenggaraan Pendidikan Anak Pada Usia Dini Terhadap Prestasi Belajar Dilingkungan Rt 020 Rw 009. Kel Giri Peni. Kec Wates. Yogyakarta. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 1(01).
- Pasaribu, V. L. D., Satria, P., Sari, R. P., Valencya, I., & Setyowati, R. Nursahidin. Adaptasi Kehidupan New Normal Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Yayasan Pondok Pesantren Dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 2(02), 89-97.
- Pasaribu, V. L. D., Sulaiman, S., Sutiman, S., Thaharudin, T., & Purnomo, B. Y. (2020). Pengenalan Letak Posyandu Terdekat Dikelurahan Pisangan Dengan Manajemen Pemasaran Revolusi 4.0 Untuk Meningkatkan Pengetahuan Masyarakat Letak Dan Fungsi Posyandu Terdekat Pada Kelurahan Pisangan. *Dedikasi Pkm*, 1(1), 105-110.
- Pasaribu, V. D., Qomah, F. I., Sajida, S. R., Putri, D. O., Hidayat, M. K., & Senoaji, R. DARING ATAU KEGIATAN TATAP MUKA EFESIENSI MANA



