

Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia

Citra Islamiati¹Endri Sentosa²Maya Syafriana Effendi³

^{1,2,3} FEB, Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.

Jl. Dipogero No.74 Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Email : citraislamiati98@gmail.com esanuansa63@gmail.com;
mayasyafriana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia. Dalam penelitian ini digunakan data primer. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dengan jumlah sample sebanyak 60 responden, yang merupakan karyawan PT. Puma Cat Indonesia. Analisis data yang digunakan dimulai dengan Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas data, kemudian dilanjutkan dengan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas regresi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan regresi parsial dan simultan, koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 25.00 for windows. Berdasarkan hasil penelitian, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 75,8%. Selain itu ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Stress Kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, variabel Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

ABSTRACT

This research aims to study the effect of Work Motivation, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance at PT. Puma Cat Indonesia. This research use primary data. This research use quantitative method and using questionnaire to collect data from total samples of 60 respondents, coming from PT. Puma Cat Indonesia's employees. The data analysis method consist of data quality test using validity test and reliability test; descriptive statistics; classic assumption test using normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity. Hypothesis test will be using partial and simultant significance test, the coefficient of determination using the SPSS version 24.00 for windows. Based on the results, all independent variables have 75,8% effect on dependent variables. Meanwhile, Work Motivation and Work Environment partially have a significant effect on Employee Performance, while Work Stress does not. Meanwhile simultaneously, Work Motivation, Work Stress, and Work Environment have significant effect on Employee Performance

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

A.PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga dapat menentukan tingkat perkembangan perusahaan. Karena manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas SDM, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. SDM yang handal adalah yang mampu memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Menurut **Hadari Nawawi (2014:62)** Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi. **Hasibuan Malayu (2011:34)** menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah Motivasi. Kinerja seseorang cenderung baik apabila mereka bekerja dengan penuh semangat dan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa kepuasan dalam bekerja dapat diperoleh dari motivasi yang diberikan oleh pimpinan, pengakuan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan, pekerjaan yang diberikan, lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang kuat dan pemberian kompensasi yang layak.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah Stress Kerja. Masalah stress kerja yang dialami oleh para karyawan cenderung lebih mudah ditemukan, stress kerja tidak akan timbul kalau tidak ada pemicunya. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan akan muncul berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stress kerja juga

dapat dilihat dan diamati dengan munculnya keluhan-keluhan tentang pekerjaan, seperti beban pekerjaan yang harus diselesaikan dan alokasi waktu kerja yang ada, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut **Robbins (2015:86)** lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar perusahaan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perusahaan. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah perusahaan.

Hal-hal mengenai motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan ini, peneliti menemukan fenomena tersebut pada para karyawan yang bekerja di PT. Puma Cat Indonesia. Respon terhadap ketidakpuasan dalam bekerja ditunjukkan dengan berbagai cara yaitu menurunnya kinerja karyawan dan menurunnya kepedulian antar rekan kerja, adapun cara lain yang ditunjukkan adalah dengan cara memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puma Cat Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puma Cat Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang SDM khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan dan pengetahuan terbaru bagi penulis, khususnya berkaitan dengan implementasi ilmu atau teori tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ke dalam sebuah tulisan karya ilmiah.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan PT. Puma Cat Indonesia dalam menentukan kebijakan - kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Hasil penelitian ini dapat mengetahui wawasan yang tinggi khususnya bagi mahasiswa/mahasiswi program studi manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh motivasi kerja, stress

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- d. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai pedoman pustaka untuk penelitian lebih lanjut khususnya bagi mahasiswa/ mahasiswi program studi manajemen sumber daya manusia.

B. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Sumber Daya Manusia

Menurut Boone & Kurtz (2010:24) MSDM adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi dalam mengelola dan mengatur kegiatan serta aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut **Siagian (2012:38)** Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya.

Sedangkan Menurut **Hasibuan (2013:95)** motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong yang ada didalam diri seorang karyawan yang berupaya melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk mencapai apa

yang diinginkannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Robbins (2010:57) stress kerja didalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi didalam pekerjaan. Stress kerja perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stress kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi *nervous* dan merasakan kecemasan yang kronis.

Sedangkan Menurut Sunyoto (2015:71) stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk. Stress dibedakan menjadi dua bagian yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stress di perlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, semakin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stress kerja dapat menimbulkan efek yang negatif, yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja kembali secara optimal dan efisien.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (2013:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja Karyawan

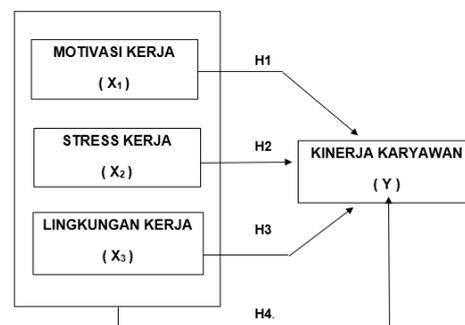
Menurut Robbins P. Stephen (2015:167) Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan mengenai hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Menurut Hadari Nawawi (2017:62) kinerja adalah kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi.

Sedangkan Menurut Wilson (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu kegiatan pengolahan penyajian dan analisis data yang dilakukan dengan metode ilmiah secara sistematis yang hasilnya berguna untuk

mengetahui suatu keadaan dalam usaha pengembangan ilmu pengetahuan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pemecahan masalah.

Rancangan Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat setiap variabel.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu dengan penyebaran kuesioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Puma Cat Indonesia, dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Perusahaan tersebut dipilih karena memberikan data yang dibutuhkan serta sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan. Dari perusahaan tersebut, dipilih sampel sebanyak 60 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan bentuk pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada seseorang secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Daftar pertanyaan ini dalam bentuk angket untuk mengungkap data primer (data langsung mengenai sikap, pendapat dan persepsi responden tentang variabel penelitian).

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia yang berjumlah 60 orang karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu dengan menggunakan sampel jenuh.

Tujuan dari mengambil sampel jenuh adalah untuk mengamati kinerja karyawan di PT. Puma Cat Indonesia dan disamping itu untuk mengamati SDM yang berada pada perusahaan tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Dalam metode penelitian ini, yang menjadi sample adalah seluruh populasi karyawan PT. Puma Cat Indonesia yang berjumlah 60 karyawan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, untuk menganalisis validitas instrument digunakan metode *Product Moment Carl Pearson* dengan taraf signifikan 5% dengan uji satu sisi. Dalam penelitian ini besarnya r hitung dengan tingkat signifikansi 5% untuk jumlah responden yang berjumlah 60 orang maka Degree of freedom (df) = $60 - 4 = 56$ adalah sebesar 0,263209. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dari semua data penelitian, diketahui bahwa semua pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, dengan kisaran nilai r_{hitung} antar 0,268 – 0,634. Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian ini, metode yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Jika data memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Dari hasil pengujian reliabilitas semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, yang terdiri dari 0,947 (X1); 0,871 (X2); 0,931 (X3); dan 0,826 (Y). Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilaksanakan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05. Dapat disimpulkan bila nilai signifikansi < 0.05 maka distribusi data tidak normal, sebaliknya bila nilai signifikansi > 0,05 maka distribusi normal.

Hasil uji normalitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,107 (X₁); 0,272 (X₂); 0,453 (X₃); dan 0,901 (Y). Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data penelitian dapat dinyatakan telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas menggunakan metode pengujian dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF > 10, maka terjadi Multikolinearitas. Jika VIF < 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1,089 (X₁); 1,141 (X₂); dan 1,051 (X₃). Nilai tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian masing-masing variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain". Model regresi yang memenuhi syarat adalah terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut Homoskedastisitas.

Model Heteroskedastisitas yang digunakan adalah dengan cara melihat grafik *scatter plot* dengan nilai prediksi terikat Kinerja (dependent)

yaitu SRESID dan dengan residualnya Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (independent) yaitu ZPRED.

Dari grafik *scatterplots of residuals*, tidak terdapat bentuk/pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, pola linear atau kuadratis), maka dapat dinyatakan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Analisis koefisien korelasi parsial merupakan pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,205. Maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan sangat lemah terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Stress Kerja (X₂) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,258. Maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki hubungan positif dan lemah terhadap kinerja karyawan. Kemudian, variabel Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,847. Maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Tabel 1 : Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.745	.2790

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil analisis, besarnya hubungan antara Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 2 : Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1,160	,231		5,014	,000
	X1	,128	,046	,192	2,806	,007
	X2	,024	,069	,024	,339	,736
	X3	,541	,043	,841	12,474	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah

Dari hasil uji regresi, ditemukan persamaan regresi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1,160 + 0,128 X_1 + 0,024 X_2 + 0,541 X_3$$

Konstanta memiliki nilai sebesar 1,160 ini dapat diartikan jika variabel bebas dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,160

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja bernilai positif sebesar 0,128. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya jika nilai Motivasi Kerja meningkat sebesar 1, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,128.

Nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja bernilai positif sebesar 0,024. Hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya jika nilai Stress Kerja meningkat 1, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,024.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya jika nilai Lingkungan Kerja meningkat 1, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,541.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3 : Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,745	,2790

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah

Dari hasil analisis, nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,758 (75,8%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 75,8%.

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat nilai signifikansi apakah lebih kecil dari 0,05 atau tidak.

Berdasarkan hasil uji t, Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia.

Variabel Stress Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,736 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia.

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia.

Uji Signifikansi (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dengan melihat nilai signifikansi apakah lebih kecil dari 0,05 atau tidak.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, stress kerja dan

lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian data yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Puma Cat Indonesia, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan.

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa H_{a1} diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia. Selain itu, nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja bernilai positif sebesar 0,128. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan.
2. Variabel Stress Kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi $0,736 > 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa H_{a2} tidak diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia. Selain itu, nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja bernilai positif sebesar 0,024. Hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa H_{a3} diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia. Selain itu, nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,024. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang searah dengan Kepuasan Kerja.
4. Variabel Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa H_4 diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia

E. DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale, T. (2010). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Alex, S. N. (2013). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Cetakan VIII*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar, P. M. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar, P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar, P. M. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua Belas*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boone, Louis, E., Kurtz, & David, L. (2010). *Pengantar Bisnis Kontemporer Terjemahan Anwar Fadriansyah*. Jakarta: Erlangga.
- Budi, W. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Amara Books.
- Cooper, C., & Straw, A. (2011). *Stress Manajemen Yang Sukses*. Jakarta: Kesain Blanc.
- Edwin, F. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalialia) Edisi VII Jilid 2 Terjemahan Alponso S*. Jakarta: Erlangga.
- Fauji, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Skripsi*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.