

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. NAYARA PARE KEDIRI  
SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh :**

**ADHE TRI WAHYU MAULANA KRIS SANJAYA**

**NIM : 15510130**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. NAYARA PARE KEDIRI**



Oleh :

**Adhe Tri Wahyu Maulana Kris Sanjaya**

NIM : 15510130

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Nayara)”.**

Oleh

**ADHE TRI WAHYU MAULANA KRIS SANJAYA**  
NIM : 15510130

Telah disetujui pada tanggal 20 april 2022

**Dosen Pembimbing,**



**Ikhsan Maksum, M.Sc.,**  
199312192019031012

Mengetahui :

**Koordinator Program Studi,**



**Muhammad Sulhan, SE., MM**  
197406042006041002

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap  
Kinerja Karyawan (CV. NAYARA Pare Kediri)**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**ADHE TRI WAHYU M. K. S**

**NIM : 15510130**

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 26 Juni 2022

**Susunan Dewan Penguji**

1. Ketua  
Faisol, M.Pd  
NIP. 19841114201608011089
2. Pembimbing/Sekretaris  
Ikhsan Maksum, M.Sc  
NIP. 199312192019031012
3. Penguji Utama  
Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM  
NIP. 197311172005011003

**Tanda Tangan**

(  
(  
(  
(

Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE., MM.,  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adhe Tri Wahyu M. K. S

NIM : 15510130

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen (S1)

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi kelulusan pada jurusan Perbankan Syariah (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA CV. NAYARA PARE KEDIRI)**

Adalah karya saya sendiri bukan merupakan duplikasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.



Malang, 26 Juni 2022

Hormat Saya,

Adhe Tri Wahyu M. K. S

15510130

## HALAMAN PERSEMBAHAN

PERTAMA, TERIMAKASIH KEPADA KEDUA ORANG TUAKU, IBU SUWARNIDAN BAPAK KABUYANG TIDAK HENTI-HENTINYA MENDO'AKAN ANAKNYA INI TANPA LELAH DAN TANPA ADA KATA BOSAN, MESKIPUN ANAKNYA INI BANYAK DAN TERAMAT SERING MENYUSAHKAN DAN MEMBUAT KHAWATIR. SEMOGA KALIAN SELALU DILINDUNGI ALLAH DAN SELALU MENDAPATKAN RIDHO-NYA SERTA SURGANYA. AMIIN. KARENA DIBALIK KE SUKSESAN SEORANG ANAK TERDAPAT DO'ADAN DUKUNGAN ORANGTUA YANG TIDAK HENTI-HENTINYA.

KEDUA, TERIMAKASIH KEPADA SELURUH KELUARGA BESAR KUYANG TIDAK LUPA SELALU MENDOAKAN DAN MEMBERI SEMANGAT MAUPUN MATERI

KETIGA, TERIMAKASIH KEPADA SELURUH KELUARGA BESAR MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN KATANKAN 2015 SEBAB KALIAN ADALAH KAWAN DAN SAUDARA SEPERJUANGAN.

KE EMPAT, TERIMAKASIH KEPADA DULUR-DULUR PSHT UIN MALANG, CULTURE TERATE.ID, KOMUNITAS GANASHPATI, SEMUT IRENG DAN TERATE RAJA DUEL, SEMUANYA YANG TIDAK BISA DISEBUTKAN SATU PERSATU.

KELIMA, TERIMAKASIH KEPADA SELURUH KONCONGOPI LAN KONCO BASCAME MAS ADHIB DOBLEH, MAS ARIF, LEK POR DAFA, MAS KAFI TOPAN, MAS RIZQON, MAS PABLO, MAS CUMIK, MAS FIKRI, MAS FALAH, MAS HAMZAH, MAS BRILIAN IMBUN, DAN KONCO-KONCO LAINNYA YG TIDAK BISA SAYA SEBUTKAN SATU PERSATU

YANG TIDAK BISA DITULISKAN SATU PERSATU, KALIAN MEMANG TEMPAT TERBAIK UNTUK KEMARIN, SEKARANG, BESOK, DAN SELAMANYA.

DAN TERIMAKASIH KEPADA SEMUA PIHAK YANG TIDAK BISA SAYA SEBUTKAN SATU PERSATU. TERIMAKASIH BANYAK. MATUR SUWUN ENGGANG KATAH YO REK.

## **HALAMAN MOTO**

**Setiap Yang Bernyawa Pasti Punya Rasa**

*- A. Sanjaya -*

**Hidup Ini Indah Begini Adanya**

*- Raga. S -*

## **KATA PENGANTAR**

Pujisyukurhadirat Allah SWT, ataslimpahanrahmat, nikmat, sertalindungan-Nya penulisdapatmenyelesaikanpenelitianinidenganjudul“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA CV. NAYARA PARE KEDIRI”.

Sholawat serta salam semoga selalu tecurahkan kepada junjungan kita Rasulullah SAW, yang telah menunjukkan serta membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang yang diri dhoi Allah SWT, yaitu agama Islam.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan dapat tersusun sebaik demikinya tanpa adanya bimbingan dan juga sumbangan pemikiran dari beberapa pihak yang terlibat. Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr HM. Zainuddin MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksam, M.Sc., selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis sehingga dapat tersusun skripsi denganbaik.
5. Segenap dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang turut membantu demi kelancaran penelitian ini.

6. Kedua orang tua Bapak Moch. Kasim dan Ibu Lilik yang telah memberikan dukungan moral dalam bentuk doa dan juga dalam bentuk materil.
7. Seluruh karyawan CV. NAYARA Pare Kediri yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
8. Saudara-saudaraku PSHT, khususnya PSHT UIN Malang yang telah mengayomi saya sewaktu di malang.
9. Saudara dan saudari PSHT leting 2014 komisariat UIN Malang yang selalum memberikan doa dan dukungan penuh dalam bentuk apa pun kepada penulis.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan sarannya dari para pembaca demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, kemudian harapannya semoga karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin.



## Daftar isi

HALAMAN MOTO .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
Daftar isi.....	iv
<u>ABSTRAK.....</u>	<u>vi</u>
<u>BAB I PENDAHULUAN.....</u>	<u>1</u>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<u>BAB II LANDASAN TEORI.....</u>	<u>6</u>
2.1 Landasan Teori .....	6
2.2 Telaah Pustaka.....	9
2.2.1 Lingkungan Kerja .....	9
2.2.2 Stres Kerja.....	15
2.2.3 Motivasi .....	19
2.2.4 Kinerja Karyawan .....	26
2.3 Kerangka Pemikiran .....	29
2.4 Hipotesis.....	30
<u>BAB III METODE PENELITIAN .....</u>	<u>32</u>
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.5 Skala Pengukuran .....	34
3.6 Definisi Konsep dan Operasional.....	35
3.7 Instrumen Penelitian.....	37
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.9 Alat Analisis .....	38
<u>BAB IV ANALISI PENELITIAN.....</u>	<u>41</u>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	41
4.2 Deskripsi Data Responden .....	41

## ABSTRAK

Sanjaya, Adhe Tri Wahyu Maulana Kris. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (CV. NAYARA Pare Kediri)*. Skripsi, Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Malang. Dosen Pembimbing: Ikhsan Maksam, M.Sc.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV. NAYARA Pare Kediri. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sampel yang diperoleh sebanyak 36 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas).

Berdasarkan hasil uji Ttest menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## ABSTRACT

Sanjaya, Adhe Tri Wahyu Maulana Kris. 2022. Effect Of Work Environment, Work Stress And Motivation Against Employee Performance (CV. Nayara Pare Kediri). Essay, Major of Management, Faculty of Economics, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor : Ikhsan Maksum, M. Sc

The goals of this research are to know (1) Effect of work environment against employee performance (2) Effect of work Stress against employee performance (3) effect of motivation against employee performance (4) effect of work environment, work stress and motivation against employee performance.

This research using quantitative method by processing primary data through the questionnaire that given to CV. Nayara Pare Kediri employees. Sampling technique that used in this reearch is *simple random sampling*. Obtained sample from 36 respondent. This research also using IBM SPSS analysis tool 25th version. Analysis method that used in this research are regresion analys, classic assumption test (multicollinierity test, heteroscedasticity test, normality test).

Based on result of this research showing that (1) work environment take positive effect and significant against employee performance (2) work stress take positive effect and insignificant against employee performance (3) motivation take positive effect and significant against employee performance. Test result show that work environment, work stress and motivation in together take positive effect and significant against employee performance

**Key word** : work environment, work stress, motivation and employee performance

## مستخلص البحث

سانجايا, أدي تري وحي مولانا كريس. ٢٠٢٢. تأثير بيئة العمل وضغوط العمل و الدافع على إجراء الموظفين من CV. Narabaya بباري قديري. بحث جامعي. قسم الإدارة, كلية الإقتصادية. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف : إحسان معصوم الماجستير.

---

الهدف من هذا البحث هو (١) لمعرفة تأثير بيئة العمل على إجراء الموظفين (٢) لمعرفة تأثير ضغوط العمل على إجراء الموظفين (٣) لمعرفة تأثير الدافع على إجراء الموظفين (٤) لمعرفة تأثير بيئة العمل وضغوط العمل و الدافع على إجراء الموظفين.

وهذا البحث يعتبر بحثا كيفيا بمعالجة البيانات الأساسية من خلال الأسئلة يعطى للموظفين من CV. Narabaya بباري قديري. أخذ العينات في هذا البحث باستخدام أخذ العينات العشوائية البسيطة (*simple random sampling*). كانت العينات التي تم الحصول عليها يعنى ٣٦ مستجيبا. أما أداة تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث هي بمساعدة IBM SPSS صيغة ٢٥. الطريقة للتحليل البيانات هي باستخدام تحليل الانحسار, اختبار الافتراض الكلاسيكي (اختبار

الخطية المتعددة، اختبار التغايرية،  
اختبار الحالة الطبيعية).

بناءً على نتائج اختبار Ttest تدل على  
(١) بيئة العمل لها تأثير إيجابي ومهم  
على إجراء الموظفين (٢) ضغوط العمل  
لها تأثير إيجابي وغير مهم على إجراء  
الموظفين (٣) الدافع له تأثير إيجابي  
و مهم على إجراء الموظفين. وبناءً على  
نتائج اختبار Ftest تدل على أن بيئة  
العمل وضغوط العمل و الدافع معا لهم  
تأثير إيجابي ومهم على إجراء  
الموظفين.

**الكلمات الرئيسية :** بيئة العمل , ضغوط  
العمل , الدافع , وإجراء الموظفين.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2013:1). Sumber daya manusia merupakan

elemen salah satu penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan organisasi. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan output organisasi yang tangguh dan menjadikan keunggulan daya saing bagi organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus di gerakkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Wibowo dalam Felinda, 2016:1).

Menurut Sutrisno dalam Haeruddin (2016:198) suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, permasalahan yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, baik itu sektor swasta maupun pemerintahan, tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja menjadi salah satu faktor penting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, dalam stabilitas ekonomi menjadi ancaman nyata terbesar yaitu angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Selanjutnya Logahan (2012:574) menjelaskan bahwa persaingan antar perusahaan di Indonesia sudah sangat ketat akhir-akhir ini, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun produksi. Memenangkan dalam persaingan ini tidaklah mudah. Masing-masing perusahaan harus bisa memberikan nilai yang terbaik untuk para pelanggannya. Salah satu faktor yang diperlukan oleh perusahaan untuk ikut dalam persaingan dan memberikan yang terbaik untuk pelanggannya adalah karyawan/tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja di sebuah perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, sehingga masalah tenaga kerja masih sering menjadi isu utama dalam perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk

meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sahlan, 2015:53).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Sahlan, 2015:53). Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, hal ini berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang dialami oleh karyawan disebut stres. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan (Hidayat, 2016:37). Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan stres kerja yang diderita oleh karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Apabila

kondisi ini terjadi maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Setiap pimpinan perusahaan selalu mengharapkan agar para pegawai/karyawan yang bekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Robbins dalam Wibowo (2010:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menentukan obyek penelitian pada CV. Nayara yang sistem operasionalnya berlandaskan syariah islam. Alasan pemilihan obyek penelitian disebabkan karena letak CV. Nayara yang sangat strategis yang mudah ditemui oleh masyarakat sehingga kemampuan melayani masyarakat akan lebih luas.

Namun demikian, upaya menciptakan kinerja karyawan CV. Nayara nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan ruang kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan menjadi terbatas dan tuntutan kerja yang diberikan terkadang melebihi kemampuan karyawan sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja, hal ini akan berdampak menurunnya kinerja yang mengakibatkan kurangnya motivasi pada diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Nayara)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Peneliti akan meneliti tentang pengaruh lingkungan, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1.2.1 Bagaimanakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Nayara?

1.2.2 Bagaimanakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Nayara?

1.2.3. Bagaimanakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Nayara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1.3.2 Menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di CV. Nayara.

1.3.3 Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Nayara.

3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Nayara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini selesai dilakukan ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, diantaranya adalah:

1.4.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan merupakan syarat kelulusan.

1.4.2 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang pengaruh lingkungan, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sekaligus menambah wawasan mahasiswa khususnya Mahasiswa UIN Malang.

#### 1.4.3 Bagi Obyek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penentu kebijakan dan menjadi bahan pertimbangan dalam proses kerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

Penelitian yang dilakukan oleh Susetyo (2014) tentang pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan,

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rahmawanti (2014) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Johannes (2016) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Giovanni (2015) tentang pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astianto dan Suprihhadi (2014) tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Hudiwinarsih (2012) tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maramis (2013) tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, terjadi perbedaan hasil temuan dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itulah peneliti mencoba menguji kembali variabel-variabel tersebut. Beda penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu objek penelitian dilakukan pada CV. Nayara, karena belum ada penelitian terdahulu yang meneliti pada objek tersebut.

No	Peneliti (tahun)	Variabel		Hasil
		X	Y	
<b>Isu: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>				
1	Susetyo (2014)	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	positif / signifikan
2	Rahmawanti (2014)	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	positif / signifikan
3	Sidanti (2015)	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	positif / tidak signifikan
4	Johannes (2016)	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	positif / tidak signifikan
<b>Isu: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>				
5	Giovani (2015)	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	positif / signifikan
6	Astianto dan Suprihhadi (2014)	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	negatif / Signifikan
<b>Isu: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan</b>				

7	Murty dan Hudiwinarsih (2012)	Motivasi	Kinerja Karyawan	Positif / signifikan
8	Sidanti (2015)	Motivasi	Kinerja Karyawan	Positif / signifikan
9	Maramis (2013)	Motivasi	Kinerja Karyawan	Positif Tidak / signifikan

*Sumber: data primer diolah, 2022*

## 2.2 Telaah Pustaka

### 2.2.1. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014:3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Saydam dalam Rahmawanti 2014:2).

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:195) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

Allah berfirman dalam Alqur‘an surat al-Qashasah: (77)

*Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam.

#### 2.2.1.1 Jenis Lingkungan Kerja

##### 2.2.1.1.1 Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti (2014:3) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nitisemito dalam Nuryasin, 2016:18).

Menurut Sihombing dalam Rahmawanti (2014:3) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### 2.2.1.1.2 Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin 2016:18).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Cokroaminoto dalam Nuryasin 2016:19).

#### 2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia (2015:105-108) yang

dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

#### 2.2.1.2.1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

#### 2.2.1.2.2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

#### 2.2.1.2.3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

#### 2.2.1.2.4. Sikulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk

proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

#### 2.2.1.2.5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

#### 2.2.1.2.6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 2.2.1.2.7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 2.2.1.2.8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

#### 2.2.1.2.9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

### 2.2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:108) adalah sebagai berikut:

#### 2.2.1.3.1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

#### 2.2.1.3.2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

#### 2.2.1.3.3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

#### 2.2.1.3.4. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

#### 2.2.1.3.5. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

## 2.2.2 Stres Kerja

### 2.2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Noor (2016:11) adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing- masing individu.

Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis, dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan dari pada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2013:215).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2009:157).

Dari beberapa uraian di atas dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan.

Menilik akibat yang sangat besar pada stres, maka dibutuhkan kemampuan untuk mengelola stres. Stres tidak mungkin selamanya dihindari, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat diatur oleh manusia. Langkah terbaik adalah menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stres sehingga mampu menangkal akibat stres. Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Ali 'Imron ayat 139 yaitu *QS 3 : 139. "janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman"*.

#### 2.2.2.2. Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan yang frustrasi dalam bekerja (Mangkunegara, 2013:157).

#### 2.2.2.3. Pendekatan Stres Kerja

Davis dan Newstrom dalam Mangkunegara (2009:157-158) menyatakan ada 4 pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan social (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*).

##### a. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game dan lelucon.

b. Pendekatan Melalui Mediasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam bisa melakukannya setelah shalat Dhuzur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

c. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang di alaminya.

d. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

#### 2.2.2.4. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, pola psikologis.

Pola Sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberi kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

Pola Patologis, ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu (1) memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, (2) menetralkan dampak yang timbul oleh stres, dan (3) meningkatkan daya tahan pribadi (Mangkunegara, 2009:158).

#### 2.2.2.5. Akibat Stres Kerja

Menurut Mumpuni dan Wulandari dalam Noor (2016:11) akibat stres yang dialami seseorang tergantung dari seberapa lama stres yang dialaminya. beberapa akibat yang nampak jika seseorang sedang mengalami stress antara lain: kelelahan dalam bekerja, psikomatis (terganggunya mental dan fisik seseorang), trauma serta kelelahan kepedulian.

Cox dalam Noor (2016:11) mengemukakan stres dapat mengakibatkan beberapa hal, yakni: akibat subjektif (kegelisahan, kebosanan), akibat perilaku (emosi tidak stabil), akibat kognitif (kurang konsentrasi, kurang bisa mengambil keputusan), akibat fisiologis (naiknya tekanan darah), serta akibat keorganisasian (menyebabkan kinerja menjadi rendah).

Dapat diambil kesimpulan stres yang dialami seseorang karyawan dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan tersebut berkurang/menurun karena tingkat konsentrasi yang menurun dalam menjalankan pekerjaan, mudah marah dan merasa kecewa serta mudah terserang penyakit.

#### 2.2.2.6. Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins dalam Amalia (2016:4) yaitu:

1. tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik
2. tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi

### 2.2.3 Motivasi

#### 2.2.3.1. Pengertian Motivasi

Heller (1998:6) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Di pekerjaan kita kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil

membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Sedangkan Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2010:378).

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat di simpulkan motivasi adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berasal dari diri seorang pegawai. Motivasi yang tepat akan dapat memajukan sebuah organisasi bahkan tujuan organisasi akan dapat tercapai karena pegawai atau karyawan bekerja tanpa paksaan.

Pada dasarnya motivasi timbul karena. dilandaskan pada kebutuhan-kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup, ada faktor-faktor yang mendorong manusia untuk bekerja dalam perspektif Islam, dimana seseorang muslim pasti menginginkan kebahagiaan dunia dan akhirat. Seperti yang tercemin dalam Al-Qur'an Surat al-Baqarah/2:201:

*“Dan diantara mereka ada orang yang berdo’a.” Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di*

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً  
وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

*akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka.”*

Bermacam-macam penafsiran ulama tentang makna

(hasanah) atau kebaikan tersebut. Kebaikan didunia meliputi keselamatan, kesehatan, anak dan istri yang shalih dan lain sebagainya. Namun bagi kaum mukmin tidak cukup mencapai kebahagiaan di dunia saja, melainkan bagai mana segala yang menyenangkan di dunia berakibat menyenangkan dihari kemudian. Seperti terbebas dari azab kubur dan siksa neraka, hisab yang mudah, masuk surga dan menadapat ridha Allah SWT. kemudian Allah mengabarkan keadaan tentang keadaan para mahluk, bahwasanya mereka memohon kebutuhan-kebutuhan mereka kepada Allah, berlindung kepada-Nya dari segala yang membahayakan mereka, akan tetapi niat dan maksud mereka berbedabeda, diantara mereka ada yang berdo'a “Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan didunia.” Maksudnya ia memohon kenikmatan-kenikmatan dunia yang merupakan keinginan dirinya, namun ia tidak mendapatkan bagian akhirat, karena ia membencinya dan mencukupkan cita-citanya hanya sebatas dunia.

#### 2.2.3.2. Siklus Motivasi

Dalam arti sistem, motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), tujuan (*goals*).

1. Kebutuhan (*needs*). Satu kata yang cocok untuk mendefinisikan kebutuhan adalah kekurangan. Dalam arti homeostatis, kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan. Misalnya, kebutuhan terjadi ketika sel dalam tubuh kekurangan makanan dan air atau ketika kepribadian manusia dirampas orang lain yang menjadi teman dekat

atau sahabat.

2. Dorongan (*drives*). Dengan beberapa pengecualian, dorongan atau motif (dua istilah digunakan secara bergantian) dibentuk untuk meringankan kebutuhan. Dorongan dapat didefinisikan dengan sederhana sebagai kekurangan petunjuk. Mirip penggunaan istilah Hull, dorongan berorientasi pada aksi dan memberikan dorongan energy ke arah tujuan penyelesaian. Mereka berada di jantung proses motivasi. Contoh-contoh kebutuhan makanan dan air diterjemahkan menjadi dorongan lapar dan haus serta kebutuhan untuk berteman menjadi sebuah dorongan untuk berkumpul atau bersosialisasi.

3. Tujuan (*goals*). Akhir dari siklus motivasi adalah tujuan. Sebuah tujuan dalam siklus motivasi bisa didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan demikian, mencapai tujuan akan cenderung mengembalikan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan (Edison 2016:173).

#### 2.2.3.3. Teori Motivasi

Di bawah ini disajikan beberapa teori motivasi dari beberapa ahli yang menarik untuk dikaji.

##### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (2016:175)

Sebagian besar teori motivasi yang ada sangat terbatas. Mereka menangani kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, atau dengan kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Namun, teori-teori tersebut umumnya memancarkan banyak kebutuhan penting yang berkaitan dengan pertumbuhan pribadi (Maslow dalam Edison 2016:175). ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirerarki, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dengan lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pension nanti.
- c. Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d. Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu

memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada (Maslow dalam Edison 2016:177-178).

## 2. Teori Erg Alderfer

Alderfer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Tapi kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Alderfer berasumsi bahwa, dalam teori Erg, terdapat hierarki yang tidak kaku, ketika seseorang harus melalui tahapan hierarki dari tingkatan rendah kemudian naik ke tingkatan selanjutnya. Teori Erg lebih fleksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya.

## 3. Teori Dua Faktor Herzberg

Salah satu teori awal tentang motivasi pekerjaan adalah teori *motivator-hygiene*. Frederick Herzberg meneliti topik motivasi dengan memfokuskan penelitiannya pada insinyur dan akuntan profesional. Mereka diminta menggambarkan kejadian dalam pekerjaan mereka yang memberi mereka keyakinan akan kepuasan atau ketidakpuasan. Dia membagi jawaban-jawaban ini menjadi dua kategori atau faktor.

Yang pertama dia sebut “Motivator”, yang dikatakan memberikan pekerja dengan kepuasan kerja, seperti pengakuan akan usaha dan hasilnya, membuat mereka lebih efisien. Akan tetapi, dia mengetahui produktivitas.

Kelompok lain dia sebut “Faktor Kesehatan (*hygiene*)” yang menghasilkan ketidakpuasan angkatan kerja. Meningkatkan faktor kesehatan dapat mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan. Sebagai contoh, fasilitas kantin yang lebih baik. Dia menyatakan bahwa perbaikan faktor kesehatan saja tidak di penuhi, penurunan produktivitas akan muncul (Gunn dalam Edison 2016:178- 179).

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- a. Prestasi
- b. Promosi atau kenaikan pangkat
- c. Pengakuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Penghargaan

- f. Tanggung jawab
- g. Keberhasilan dalam bekerja
- h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor-faktor hygiene meliputi:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Status
- d. Kualitas supervise
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kebijakan dan administrasi perusahaan(Sunyoto, 2013:195).

#### 4. Teori McClelland

Teori McClelland menurut Gibson et. Al. (1993), “mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan.” Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi
- b. Kebutuhan berafiliasi
- c. Kebutuhan berkuasa

McClelland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya (Gibson, et.al dalam Edison dkk. 2016:180- 181).

#### 2.2.3.4. Implikasi Motivasi

Ketika konsep hierarki kebutuhan diterapkan dalam organisasi kerja, implikasi untuk tindakan manajerial menjadi jelas. Manajer memiliki tanggung jawab, menurut lini nalar, untuk menciptakan ‘iklim yang tepat’ di mana karyawan dapat mengembangkan potensi mereka sepenuhnya. Iklim yang tepat ini mungkin termasuk meningkatkan kesempatan bagi otonomi yang lebih besar, variasi, tanggung jawab, dan sebagainya, sehingga karyawan yang bisa bekerja menuju tingkat tinggi perlu kepuasan. Kegagalan memberikan iklim tersebut secara teoritis akan meningkatkan frustrasi karyawan dan mengakibatkan kinerja lebih buruk, kepuasan kerja yang lebih rendah dan meningkatkannya pengunduran diri dari organisasi (Edison, 2016:181).

#### 2.2.3.5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Mc. Clelland dalam Rosalina (2016:6) yaitu antara lain sebagai berikut:

a. Dorongan untuk mencapai kesuksesan (*Need for achievement*)

Dorongan untuk mencapai kesuksesan seperti kemampuan untuk mencapai hubungan pada standar perusahaan yang telah ditentukan serta perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan pada karirnya melalui kinerja.

Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan.

b. Dorongan untuk Mencapai Kekuasaan (*need for power*)

Dorongan untuk membuat seorang karyawan berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa orang mungkin selalu memiliki pengaruh untuk dihormati dilingkungan kerjanya serta senang mengatur karyawan lainnya. Dorongan semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau cenderung lebih peduli dengan suatu kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

c. Dorongan untuk berafiliasi (*need for affiliation*)

Dorongan semacam ini merupakan dorongan yang menempati posisi terakhir. Orang yang memiliki dorongan semacam ini cenderung menganggap bekerja agar memiliki motivasi untuk menjalin persahabatan, menanggung serta bekerja sama dari pada menganggap sebagai ajang kompetensi dalam suatu organisasi.

## 2.2.4. Kinerja Karyawan

### 2.2.4.1. Pengertian Kinerja

Robbins dalam Tampi (2014:6) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Armstrong dalam Wibowo (2010:8) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah cara manajemen dalam mengelola sumber daya organisasi yang berporos pada kinerja yang melakukan proses interaksi komunikasi dengan pendekatan-pendekatan tertentu sebagai kekuatan guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi :

Artinya :”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيُغَيِّظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.”

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi

motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

#### 2.2.4.2. Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

##### a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ 110-120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal (Mangkunegara, 2009:67-68).

#### 2.2.4.3. Tujuan kinerja

Kinerjamerupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Tujuan di atas memberikan inspirasi untuk penetapan tujuan di bawahnya. Sementara itu, tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas (Wibowo, 2010:48).

#### 2.2.4.4. Penilaian Kinerja

Dengan memperhatikan hasil atau prestasi kerja, dapat ditetapkan penilaian kinerja. Terdapat argument yang menyetujui maupun menolak penilaian kinerja. Tingkatan penilaian yang lebih dari lima akan mengurangi diskriminasi dalam memberi pertimbangan. Penamaan tingkat penilaian dapat bervariasi, dapat bersifat: angka, alphabet, skala (di atas rata-rata, rata-rata, di bawah rata-rata), atau (sangat efektif, efektif, berkembang, dapat diperbaiki). Metode yang cocok untuk dipakai sangat tergantung pada jenis organisasi dan pekerjaan yang dilakukan.

Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin menerapkan manajemen kinerja sebaiknya mengembangkan modelnya sendiri sehingga dapat disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhannya sendiri. Namun demikian, prinsip-prinsip dasar penyelenggaraan manajemen kinerja yang tidak dapat diabaikan tetap harus diperhatikan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Wibowo, 2010:32).

#### 2.2.4.5. Indikator Kinerja

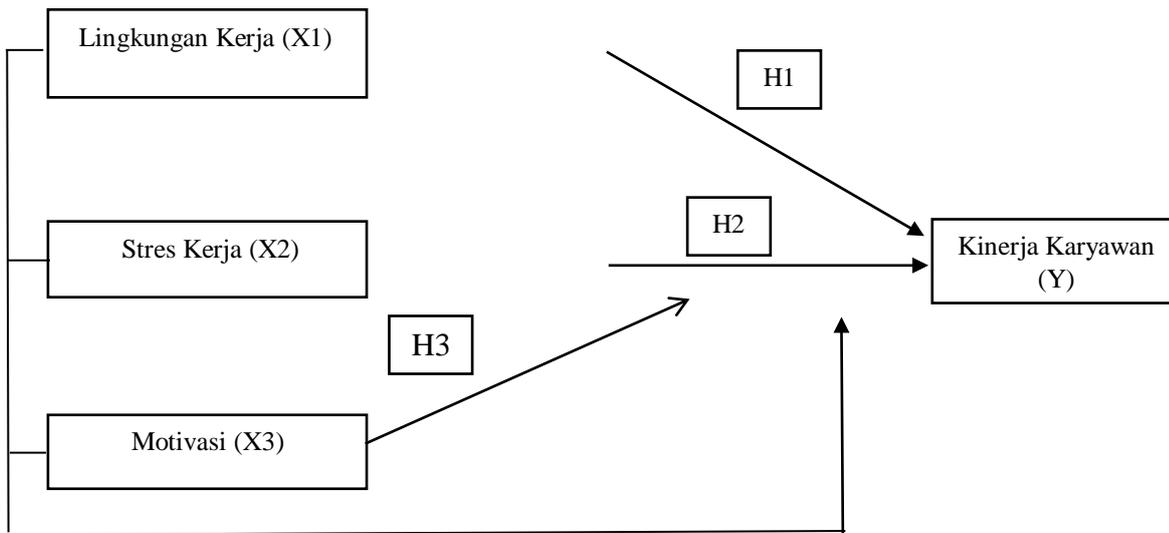
Menurut Mangkunegara dalam Fath (2016:6) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka penelitian dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen yaitu: Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Motivasi. Ketiga variable independen tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka penelitian ini dapat digambarkan pada gambar

sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

### 2.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Rahmawanti, 2014:2). Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

Penelitian Rahmawanti (2014) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

**H1: Lingkungan kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

### 2.4.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai yang diakibatkan dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stress kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai (Amalia, 2016:2).

Penelitian yang dilakukan Amalia (2016) tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

**H2: Stres kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

### 2.4.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih, 2012:216).

Penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah:

**H3: Motivasi memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam Sujarweni (2015:39) juga dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono dalam Fath (2016:8) yaitu penelitian yang analisisnya secara umum menggunakan data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) yang diuji menggunakan analisis statistik karena membuktikan hipotesis, dengan menggunakan metode survey dan kuesioner, yaitu dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi melalui bantuan kuisisioner yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Kantor yang menjadi objek penelitian CV. Nayara yang terletak di Jl. Dahlia No. 348, Tulungrejo , Kec. Pare, Kab. Kediri, Jawa Timur 64211. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:49). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Nayara. Pada penelitian ini, jumlah karyawan di CV. Nayara adalah 44.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur yang seharusnya diukur (Sujarweni, 2015:81). Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Nayara. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan suatu gambaran mengenai variabel bebas mana yang berpengaruh signifikan maupun yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disini peneliti menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sujarweni, 2015:85). Pengambilan sampel adalah 36 orang dari jumlah populasi.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono, 2006:29). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

#### **3.4.1. Data Primer**

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil

wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sujarweni, 2015:89).

### 3.4.2. Observasi

Pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian, serta melakukan pengamatan secara langsung dan mencatat fenomena yang terjadi pada lokasi penelitian (Sariningtyas, 2016:63). Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.

Kegiatan observasi dilakukan untuk memproses objek dengan maksud untuk merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan ide-ide yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dan melanjutkan ke proses investigasi

### 3.4.3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian (Sariningtyas, 2016:63).

## 3.5 Skala Pengukuran

Untuk data penelitian yang berjenis kuantitatif, maka diperlukan skala pengukuran kuesioner. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan seberapa panjang interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (angka asli). Dalam kuesioner berisi berbagai pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam suatu proses penelitian atau survey. Jumlah pertanyaan yang dimuat dalam kuesioner penelitian cukup banyak dan berisi jawaban- jawaban dalam bentuk kata-kata, sehingga diperlukan skoring (jawaban dari kata-kata menjadi angka) untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Pemberian skoring dalam kuesioner harus memenuhi ketentuan dalam penentuan skoring.

Menurut Bawono (2006:31), skala interval adalah memberikan rangking terhadap responden, yang dirangking bisa berupa preferensi, perilaku, dan sebagainya. Berikut ini adalah bentuk rentang penilaian dalam skala interval yang menunjukkan skor 0-5:

<b>Sangat</b>								
<b>Tidak</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Sangat</b>	
<b>Setuju</b>							<b>Setuju</b>	

Skala 0-5 dipilih dengan memudahkan responden dalam menentukan kategori sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Semakin tinggi angka yang dipilih, semakin tinggi pula tingkat persetujuan. Dan sebaliknya, semakin rendah angka yang dipilih, berarti kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

### 3.6 Definisi Konsep dan Operasional

#### 3.6.1. Definisi Konsep Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono dalam Sujarweni (2015:75) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun 2 macam variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Data penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu lingkungan, stres kerja dan motivasi (Sujarweni, 2015:75).

b. Variabel dependen dalam merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Sujarweni, 2015:75).

#### 3.6.2. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam Sujarweni (2015:87) adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Dalam penelitian ini indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut:

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014:3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suarabising</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>Kemampuan Bekerja</li> <li>7. Hubungan pegawai dan pegawai lainnya (Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia, 2015:108)</li> </ol>
Stres Kerja	Menurut Robbins dalam Noor (2016:11) adalah suatu keadaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntut tugas</li> </ol>

	yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi</li> <li>4. Struktur organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen Pada organisasi (Mc. Clelland dalam Rosalina, 2016:6)</li> </ol>
Motivasi	Robert Heller (1998:6) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Di pekerjaan kita kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan untuk mencapai kesuksesan</li> <li>2. Dorongan untuk mencapai kekuasaan</li> <li>3. Dorongan untuk berafiliasi (Robbins dalam Amalia, 2016:4)</li> </ol>
	Robbins dalam Tampi (2014) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Pelaksanaan Tugas</li> <li>4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara dalam Fath (2016))</li> </ol>

Sumber: data primer diolah, 2022

**3.7 Instrumen Penelitian**

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, definisi kuesioner menurut Iskandar dalam Sujarweni (2015:98), yaitu alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan atau apa yang bisa diharapkan dari responden. Setelah kuesioner jadi, kemudian kuesioner tersebut disebarakan kepada responden yaitu seluruh karyawan bank CV. Nayara dan dibuat berdasarkan indikator yang telah ditentukan dari masing masing variabel.

**3.8 Uji Instrumen Penelitian**

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, dilakukan dengan beberapa langkah yaitu:

### 3.8.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Menurut Ghozali (2013:38) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

### 3.8.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Salah satu cara mengukur validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dengan salah satu uji signifikansi dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ), dalam hal ini adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:52).

## 3.9 Alat Analisis

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat analisis yaitu metode statistik serta pengolahan data dilakukan dengan bantuan menggunakan SPSS versi 25.0. Program SPSS versi 25.0 sangat membantu dalam melakukan proses pengolahan data, dan program SPSS tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan data yang diinterpretasikan dan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis barulah kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai hasil dari penelitian.

### 3.9.1. Uji Statistik

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

#### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Untuk menguji uji statistik F dengan salah satu kriteria pengambilan keputusan yaitu bila nilai F lebih besar daripada 4, maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa

semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

#### c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan melihat jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98-99).

### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Jika antar variabel independen ada kolerasi yang cukup rendah (umumnya di bawah 0,90), maka hal ini merupakan indikasi tidak adanya multikolinieritas.
2. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$  (Ghozali, 2013:105).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan grafik plot, deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot (Ghozali, 2013:139).

#### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013:160).

### 3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarat dalam Ghozali, 2013:95).

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing- masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2013:95).

## **BAB IV**

### **ANALISIS PENELITIAN**

#### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Profil CV. NAYARA**

Nama Lembaga : CV. NAYARA  
Alamat : Jl Dahlia No 348, Tulungrejo, Kec. Pare, Kab. Kediri  
Telepon : 0813-3133-4568

##### **4.1.2 Sejarah dan letak CV. NAYARA**

CV. NAYARA didirikan oleh seorang pria yang biasa dipanggil Okik dan dikembangkan bersama masyarakat daerah kampung Inggris sejak 2020. Dalam kurun waktu yang tak cukup lama dapat berkembang terlebih pada era digital marketing dan era digital operasional.

##### **4.1.3 Visi dan Misi CV. NAYARA**

###### **1. Visi:**

Terwujudnya produsen web development dan digital marketing yang penuh inovasi dan dapat memberikan wadah bagi pemuda daerah yang kreatif.

###### **2. Misi:**

- a. Terciptanya pemahaman digital *marketing* dan *web development* yang inovatif.
- b. Terwujudnya kesadaran masyarakat dalam era digitalitas.

#### **2. Deskripsi Data Responden**

Peneliti ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi responden, maka peneliti akan mengidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Berikut adalah gambaran umum para responden:

##### **4.2.1 Jenis Kelamin Responden**

Pada kategori jenis kelamin, responden dibedakan dalam 2 kelompok yaitu laki-laki (1) dan perempuan (2). Berdasarkan hasil penelitian dan data yang didapat dari penyebaran angket, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	<i>1</i>	<i>14</i>	<i>38.9</i>	<i>38.9</i>	<i>38.9</i>
	<i>2</i>	<i>22</i>	<i>61.1</i>	<i>61.1</i>	<i>100.0</i>
	<i>Total</i>	<i>36</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	

*Sumber: Data primer diolah, 2022*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu 22 orang atau 61,1% dibanding dengan laki-laki yang hanya 14 orang atau 38,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling dominan pada CV. NAYARA adalah perempuan.

#### 4.2.2 Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang didapat dari penyebaran angket, diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

		<b>Usia</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	<i>16-20 Tahun</i>	<i>16</i>	<i>44.4</i>	<i>44.4</i>	<i>44.4</i>
	<i>21-25 Tahun</i>	<i>18</i>	<i>50.0</i>	<i>50.0</i>	<i>94.4</i>
	<i>26-30 Tahun</i>	<i>2</i>	<i>5.6</i>	<i>5.6</i>	<i>100.0</i>
	<i>Total</i>	<i>36</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	

*Sumber: data primer diolah, 2022*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 16 - 20 tahun sebanyak 16 orang atau 44,4%, yang berusia 21 – 25 tahun sebanyak 18 orang atau 50,0% dan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 2 orang atau 5,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 16 – 20 tahun yang paling banyak jumlahnya.

#### 4.2.3 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang didapat dari penyebaran angket, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		<b>Pendidikan Terakhir</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>

Valid	SMA	6	16.7	16.7	16.7
	SMK	25	69.4	69.4	86.1
	Sarjana	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 36 responden, pendidikan terakhir yang terbanyak adalah SMK (S1) yaitu sebanyak 25 orang atau 69,4%, kemudian SMA sebanyak 6 orang atau 16,7%, dan yang terakhir Sarjana yaitu 5 orang atau 13,9%. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan CV. NAYARA adalah yang sudah memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik.

#### 4.2.4 Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang didapat dari penyebaran angket, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	< 2 Tahun	16	44.4	44.4	44.4
	> 2 Tahun	1	2.8	2.8	47.2
	2-3 Tahun	19	52.8	52.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden yang masa kerjanya < 2 tahun sebanyak 16 orang atau 44,4%, >2 tahun hanya 1 orang atau 2,8% dan 2 - 3 tahun 19 orang atau 52,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini banyak yang memiliki masa kerja 2 - 3 tahun.

### 3. Uji instrumen

#### 3. 1 Uji Instrumen Penelitian

##### 4.3.1.1 Uji reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2013:48). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,756	Reliable
Stres Kerja (X2)	0,924	Reliable
Motivasi (X3)	0,819	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	Reliable

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing- masing variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,70 ( $\alpha > 0,70$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dikatakan reliabel.

#### 4.3.1.2 Hasil Uji Validitas

Pada kasus ini, jumlah sampel ( $n$ ) = 40 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $n - 2 = 40 - 2 = 38$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel = 0,264. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:53). Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing- masing variabel:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas**

<i>Variabel</i>	<i>Item Pertanyaan</i>	<i>r Hiting</i>	<i>r Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Lingkungan Kerja (X1)</i>	<i>Butir 1</i>	<i>0,533</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
	<i>Butir 2</i>	<i>0,603</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 3</i>	<i>0,614</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 4</i>	<i>0,865</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 5</i>	<i>0,740</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 6</i>	<i>0,743</i>		<i>Valid</i>
<i>Stres Kerja (X2)</i>	<i>Butir 1</i>	<i>0,826</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
	<i>Butir 2</i>	<i>0,881</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 3</i>	<i>0,873</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 4</i>	<i>0,940</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 5</i>	<i>0,882</i>		<i>Valid</i>
<i>Motivasi (X3)</i>	<i>Butir 1</i>	<i>0,953</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
	<i>Butir 2</i>	<i>0,751</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 3</i>	<i>0,856</i>		<i>Valid</i>
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	<i>Butir 1</i>	<i>0,856</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
	<i>Butir 2</i>	<i>0,900</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 3</i>	<i>0,789</i>		<i>Valid</i>
	<i>Butir 4</i>	<i>0,615</i>		<i>Valid</i>

*Sumber: data primer diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa  $r$  tabel sebesar 0,279 dan semua butir pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,279.

#### 4.3.2 Uji Statistik

##### 4.3.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. NAYARA dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

*Model Summary<sup>a</sup>*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
R	Square		
1	,658 <sup>a</sup>	,433	,380

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien kolerasi (R) sebesar 0,658. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen (karena mendekati angka 1).
2. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,433, artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 43,3%, sisanya 56,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### 4.3.2.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji statistik F yaitu nilai F lebih besar dari pada 4, maka Ho dapat ditolak pada kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Hasil perhitungan SPSS versi 25 untuk pengujian Ftest dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

#### ANOVA<sup>a</sup>

	Sum of Model Squares	Df	Mea Square	F	Sig.
1 Regression	208,387	3	69,462	8,154	,000 <sup>b</sup>
Residual	272,585	32	8,518		
Total	480,972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari uji ANOVA atau Ftest didapat nilai F hitung sebesar 8,154 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.2.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka Ho yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2003:98-99). Hasil dari uji *Ttest* (uji parsial) dapat dilihat dari tabel 4.9, dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	Std. Error	Beta	T	Sig.

	(Constant)	8,735	4,659		1,875	,070
1	Lingkungan Kerja	,277	,079	,485	3,521	,001
	Stres Kerja	,020	,047	,057	,423	,675
	Motivasi	,322	,131	,342	2,460	,019

a. *Dependent Variable: Kinerja*

*Sumber: data primer diolah, 2022*

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Nilai signifikansi variabel stres kerja (X2) adalah sebesar 0,675 lebih besar dari 0,05, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Nilai signifikansi variabel motivasi adalah sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Multikolinieritas

Jika antar variabel independen tidak ada kolerasi yang cukup rendah (umumnya di bawah 0,90), maka hal ini merupakan indikasi tidak adanya multikolinieritas. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$  (Ghozali, 2013:105). Berikut ini hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas Metode Kolerasi**

#### *Coefficient Correlations*

		Model Motivasi	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
1	Correlations	Motivasi	1,000	,145
		Stres Kerja	,145	1,000
		Lingkungan Kerja	-,254	-,066
Covariances		Motivasi	,017	,001
		Stres Kerja	,001	,002
		Lingkungan Kerja	-,003	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

*Sumber: data primer diolah, 2022*

Dari tabel di atas hasil besaran kolerasi antar variabel independen, tampak bahwa hanya variabel lingkungan kerja yang mempunyai kolerasi cukup tinggi dengan variabel motivasi dengan tingkat kolerasi sebesar -0,254 atau sekitar 25,4%. Oleh karena kolerasi ini masih di bawah 95% maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas yang serius.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas Metode Tolerance dan VIF**

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics		
	Model B	Std. Error			Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	8,735	4,659		1,875	,070		
Lingkungan Kerja	,277	,079		3,521	,001	,935	1,070
Stres Kerja	,020	,047		,423	,675	,978	1,023
Motivasi	,322	,131		2,460	,019	,919	1,088

**Coefficientsa**

Sumber: data primer diolah, 2022

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139), sehingga dari pengujian dengan grafik plot dihasilkan gambar sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Park**

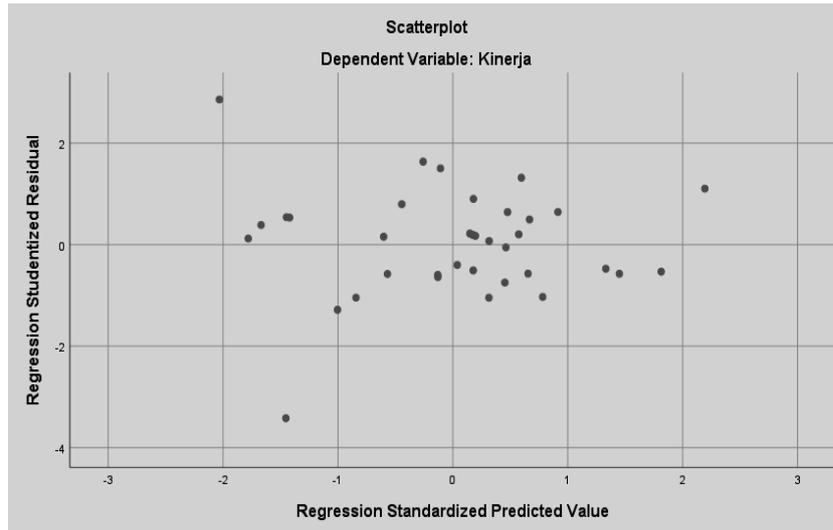
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.532	9.486		1.110	.275
Ln <sub>x1</sub>	.536	2.235	.039	.240	.812
Ln <sub>x3</sub>	-1.262	.521	-.389	-2.421	.021
	-2.501	1.327	-.306	-1.884	.069

a. Dependent Variable: Lnei2

Sumber Data diolah 2022

Berdasarkan hasil Uji Park di atas, semua nilai t hitung < t table 2,032 dan batas kritis 0,05 dua sisi. Artinya, model regresi tersebut tidak terdapat heterokedastisitas. Hasil tersebut konsisten dengan uji *Scatterplots*

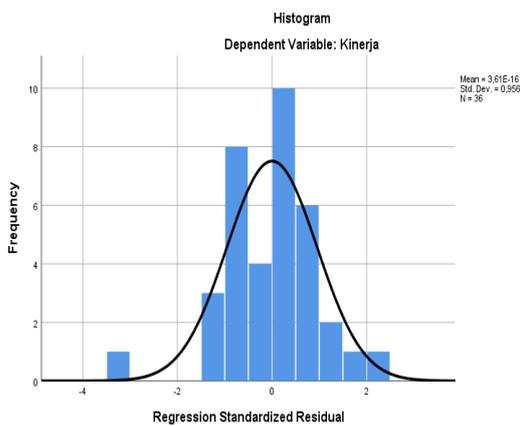


**Gambar 4.1 Scatterplot**

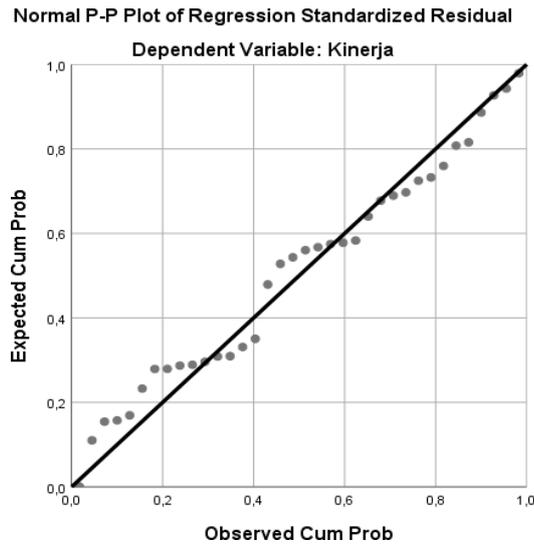
Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan grafik dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal, normal *probability* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Berikut gambar histogram dan normal *probability plot*:



**Gambar 4.1 Histogram**



Gambar 4.2 Normal Plot

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Metode *Kolmogrov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardize d Residual*

<i>N</i>	36
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup> Mean</i>	<u>.0000000</u>
<i>Std. Deviation</i>	2.79072543
<i>Most Extreme Absolute</i>	<u>.103</u>
<i>Positive Negative</i>	<u>.073</u>
	-.103
<i>Test Statistic</i>	.103
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer diolah, 2022

Dengan melihat tampilan histogram dan normal plot dapat disimpulkan bahwa grafis histogram memberikan pola distribusi normal. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu besarnya K-S memberikan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ , jadi dapat disimpulkan hipotesis nol dapat diterima, yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14 Uji Regresi Linier Berganda

	Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
			Std. Error			
	(Constant)	8,735	4,659		1,875	,070
1	Lingkungan Kerja	,277	,079	,485	3,521	,001

<i>Stres Kerja</i>	,020	,047	,057	,423	,675
<i>Motivasi</i>	,322	,131	,342	2,460	,019

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: data primer diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,735 - 0,277X_1 + 0,20X_2 + 0,322X_3 + 0,714$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

X3 = Motivasi

e = Standart Error

### 4.3.5 Pengujian Hipotesis

#### 4.3.5.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$$X_1 \Rightarrow Y = 0,485$$

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji statistik t nilai koefisien lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 0,485 dan signifikan pada 0,01 yang berarti hipotesis 1 diterima karena nilai koefisien positif (0,485) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), hal ini berarti ada pengaruh langsung dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. NAYARA.

#### 4.3.5.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

$$X_2 \Rightarrow Y = 0,057$$

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji statistik t nilai koefisien stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 0,057 dan signifikan pada 0,675 yang berarti hipotesis 2 ditolak karena nilai koefisien positif (0,057) dan nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 ( $0,675 > 0,05$ ), hal ini berarti ada pengaruh langsung dari stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. NAYARA.

#### 4.3.5.3 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

$$X_3 \Rightarrow Y = 0,342$$

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji statistik t nilai koefisien motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 0,342 dan signifikan pada 0,019 yang berarti hipotesis 3 diterima karena nilai koefisien positif (0,342) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 ( $0,019 < 0,05$ ), hal ini berarti ada pengaruh langsung dari motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. NAYARA.

#### 4.3.5.4 Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji f nilai Fhitung pada penelitian sebesar 8,154 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 dan karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05; maka hipotesis 4 diterima, berarti secara bersama-sama Lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. NAYARA.

### 4.3.6 Pembahasan hasil uji hipotesis

Setelah diketahui hasil dari uji-uji yang telah dilakukan sebelumnya, maka selanjutnya didapatkan hasil uji hipotesis. Adapun hasil pengujian masing-masing adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 4.9 hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien lingkungan kerja yaitu 0,485 bertanda positif, artinya lingkungan kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, artinya lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. NAYARA. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima, artinya

ketika lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dan tentram maka karyawan pun akan lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya dan kinerja karyawan akan lebih meningkat. Hal ini dibuktikan oleh hasil kuesioner yang peneliti dapat dari jawaban responden.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Susetyo (2014) tentang pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 4.9 hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel stres kerja yaitu 0,057, artinya stres kerja berbanding lurus atausearah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,675 lebih besar dari 0,05, artinya stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan CV. NAYARA maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil kuesioner yang peneliti dapat dari jawaban responden.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astianto dan Suprihhadi (2014) tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

### 3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 4.9 hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien motivasi yaitu 0,342 bertanda positif, artinya motivasi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05, artinya motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. NAYARA. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil kuesioner yang peneliti dapat dari jawaban responden.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sidanti (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima
2	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak
3	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima

4	Lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima
---	---	----------

*Sumber: data primer diolah, 2022*

## **BAB V PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu, serta pengujian validitas untuk menyatakan sah atau tidaknya kuesioner. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas dari data CV. Nayara menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel dan valid. Berdasarkan penelitian yang telah dibahas. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Nayara. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Nayara. Artinya stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Saran**

## 1. Bagi CV. Nayara

Penanganan stres kerja yang baik pada seluruh karyawan perlu ditingkatkan, karena dengan adanya penanganan stres kerja yang baik terhadap karyawan maka akan dapat meningkatkan atau memaksimalkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

- a. Agar kinerja karyawan CV. Nayara tetap tinggi, maka perusahaan perlu selalu memperhatikan para karyawan dengan cara mempertahankan atau meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan.
- b. Perusahaan lebih meningkatkan pendekatan-pendekatan kepada karyawan, agar karyawan selalu merasa nyaman sehingga kinerjanya dapat maksimal.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Nayara, memperbesar ukuran sampel agar nilai signifikansinya lebih besar sehingga pengaruhnya tidak bernilai negatif, teknik pengambilan sampel sebaiknya menggunakan metode lain, serta menggunakan alat analisis yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Uzzah Roni. I Wayan Suwendra dan I Wayan Bagia. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen*, Vol 4, No 4.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia*, Vol 9, No 2.
- Astianto, Anggit dan Heru Suprihhadi. 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 3, No, 7.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*, Vol 3, No 1.
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fath, Fahmi. 2016. "Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 11.

- Felinda, Brigitta Vina. dan Rini Nugraheni. 2016. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbl. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY)". *Diponegoro Journal Of Manajemen*, Vol 5, No 3.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*.  
 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, Tamauka Marsello. Christoffel Kojo dan Victor P.K Lengkong. 2015. "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado". *Jurnal EMBA*, Vol 3, No 3.
- Hidayat, Zainul. 2016. "Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang". *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*, Vol 6, No 1.
- Johannes, Andrew C. Adolfina dan Rita N. Taroreh. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala". *Jurnal Berkala Ilmiah*, Vol 16, No 1.
- Logohan, Jerry M. 2012. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia". *Binus Business Review*, Vol 3, No 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maramis, Enrico. 2013. "Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado". *Jurnal EMBA*, Vol 1, No 4.
- Murti, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kkomitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)". *The Indonesian Accounting Review*, Vol 2, No 2.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 31, No 1.
- Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". *Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB)*, Vol 41, No 1.
- Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". *Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8, No 2.
- Sahlan, Nurul Ikhsan. Peggy A. Mekel dan Irvan Trang. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi". *Jurnal EMBA*, Vol 3, No 1.
- Sariningtyas, Eka Rosita Widya. 2016. "Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol. 5. No. 1.
- Sidanti, Heni. 2015. "Pengaruh LIngkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun". *Jurnal JIBEKA*, Vol 9, No 1.
- Sugiyono. 2016. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Servis).
- Susetyo, Widyanto Eko. Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Iindonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya". *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol 1, No 1.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)". *Journal Acta Diurna*, Vol. 3. No. 4. Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## **LAMPIRAN**

### **KUESIONER**

#### **I. DataResponden**



No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					
		0	1	2	3	4	5
<b>Lingkungan (X1)</b>							
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaansaya						
2	Sirkulasi udara di ruang kerja anda sudah cukup Baik						
3	Tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga anda tidak dapat bekerja dengan Nyaman						
4	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja						
5	Saya memiliki ruang gerak yang cukup pada saat bekerja.						
6	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya						
7	Di lingkungan kerja saya tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan						
<b>Stress Kerja (X2)</b>							
8	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan Monoton						
9	Pekerjaan saya memiliki tekanan yang besar dan banyak menuntut saya						
10	Saya merasa terdapat hubungan yang tidak baik antara sesama karyawan di lembaga						

11	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari lembaga tentang peran atau jabatan saya di lembaga						
12	Saya merasa atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan Pekerjaan						
<b>Motivasi (X3)</b>							
13	Saya mencoba dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan						
14	Saya selalu bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan						
15	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja maupun nasabah						
<b>KinerjaKaryawan (Y)</b>							
16	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan						
17	Banyaknya pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang diberikan						
18	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan						
19	Saya sadar akan pekerjaan dan memenuhi kewajiban yang saya pikul						

### Lampiran 3 Hasil Statistik Frekuensi

#### JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	38.9	38.9	38.9
	2	22	61.1	61.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	16	44.4	44.4	44.4
	31-40 Tahun	18	50.0	50.0	94.4
	41-50 Tahun	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

#### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	16.7	16.7	16.7
	Sarjana	25	69.4	69.4	86.1
	SMA	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

#### Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	16	44.4	44.4	44.4
	> 10 Tahun	1	2.8	2.8	47.2
	5 - 10 Tahun	19	52.8	52.8	100.0

Total	36	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

## Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

### Lingkungan Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,756	,781	7

*Sumber: data primer diolah, 2018*

### Stres Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,928	5

### Motivasi (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,819	,814	3

## Kinerja (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,802	,802	4

## Lampiran 5 Hasil Uji

### Validitas Lingkungan Kerja (X1)

#### Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	LingkunganKerja a
X1_1	Pearson Correlation	1	,756*	-,069	,455*	,106	,162	,270	,533**
	Sig. (2-tailed)		,000	,690	,005	,538	,345	,111	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_2	Pearson Correlation	,756*	1	-,005	,487*	,199	,352*	,232	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000		,975	,003	,246	,035	,173	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_3	Pearson Correlation	-,069	-,005	1	,421*	,546*	,374*	,101	,614**
	Sig. (2-tailed)	,690	,975		,010	,001	,025	,559	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_4	Pearson Correlation	,455*	,487*	,421*	1	,715*	,664*	,242	,865**
	Sig. (2-tailed)	,005	,003	,010		,000	,000	,155	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_5	Pearson Correlation	,106	,199	,546*	,715*	1	,541*	,135	,740**
	Sig. (2-tailed)	,538	,246	,001	,000		,001	,434	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_6	Pearson Correlation	,162	,352*	,374*	,664*	,541*	1	,411*	,743**
	Sig. (2-tailed)								
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

	Sig. (2-tailed)	,345	,035	,025	,000	,001		,013	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_7	Pearson Correlation	,270	,232	,101	,242	,135	,411*	1	,469**
	Sig. (2-tailed)	,111	,173	,559	,155	,434	,013		,004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
LingkunganKerja	Pearson Correlation	,533*	,603*	,614*	,865*	,740*	,743*	,469*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Stres Kerja (X2)

### Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	StresKerja
X2_1	Pearson Correlation	1	,794**	,555**	,704**	,669**	,826**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2_2	Pearson Correlation	,794**	1	,678**	,758**	,696**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2_3	Pearson Correlation	,555**	,678**	1	,843**	,694**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2_4	Pearson Correlation	,704**	,758**	,843**	1	,817**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2_5	Pearson Correlation	,669**	,696**	,694**	,817**	1	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36

StresKerja	Pearson Correlation	,826**	,881**	,873**	,940**	,882**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Motivasi (X3)

### Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	Motivasi
X3_1	Pearson Correlation	1	,621**	,803**	,953**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36
X3_2	Pearson Correlation	,621**	1	,357*	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,033	,000
	N	36	36	36	36
X3_3	Pearson Correlation	,803**	,357*	1	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,033		,000
	N	36	36	36	36
Motivasi	Pearson Correlation	,953**	,751**	,856**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kinerja (Y)

### Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Kinerja
Y_1	Pearson Correlation	1	,745**	,546**	,437**	,856**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,008	,000
	N	36	36	36	36	36
Y_2	Pearson Correlation	,745**	1	,624**	,462**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,000
	N	36	36	36	36	36
Y_3	Pearson Correlation	,546**	,624**	1	,205	,789**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,230	,000
	N	36	36	36	36	36
Y_4	Pearson Correlation	,437**	,462**	,205	1	,615**
	Sig. (2-tailed)	,008	,005	,230		,000
	N	36	36	36	36	36
Kinerja	Pearson Correlation	,856**	,900**	,789**	,615**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6 Hasil Analisis

### Regresi Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 <sup>a</sup>	,433	,380	2,919

a. Predictors: (Constant), Motivasi, StresKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

## Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208,387	3	69,462	8,154	,000 <sup>b</sup>
	Residual	272,585	32	8,518		
	Total	480,972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, StresKerja, LingkunganKerja

## Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,735	4,659		1,875	,070
	LingkunganKerja	,277	,079	,485	3,521	,001
	StresKerja	,020	,047	,057	,423	,675
	Motivasi	,322	,131	,342	2,460	,019

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi

### Klasik Uji Multikolinieritas Metode Kolerasi

#### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Motivasi	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
1 Correlations	Motivasi	1,000	,145	-,254
	StresKerja	,145	1,000	-,066
	Lingkungan Kerja	-,254	-,066	1,000
Covariances	Motivasi	,017	,001	-,003
	StresKerja	,001	,002	,000
	Lingkungan Kerja	-,003	,000	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

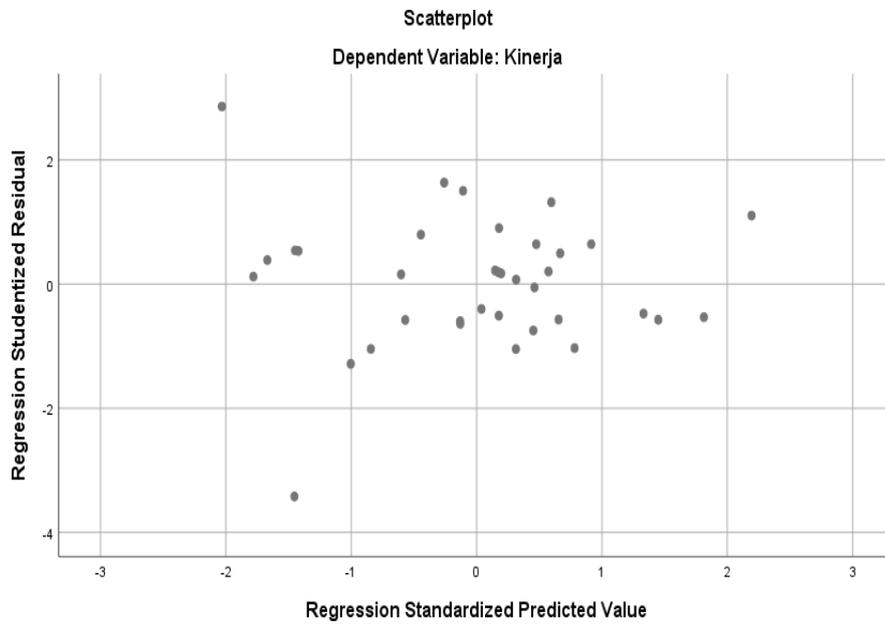
### Uji Multikolinieritas Metode *Tolerance* dan VIF

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,735	4,659		1,875	,070		
Lingkungan Kerja	,277	,079	,485	3,521	,001	,935	1,070
StresKerja	,020	,047	,057	,423	,675	,978	1,023
Motivasi	,322	,131	,342	2,460	,019	,919	1,088

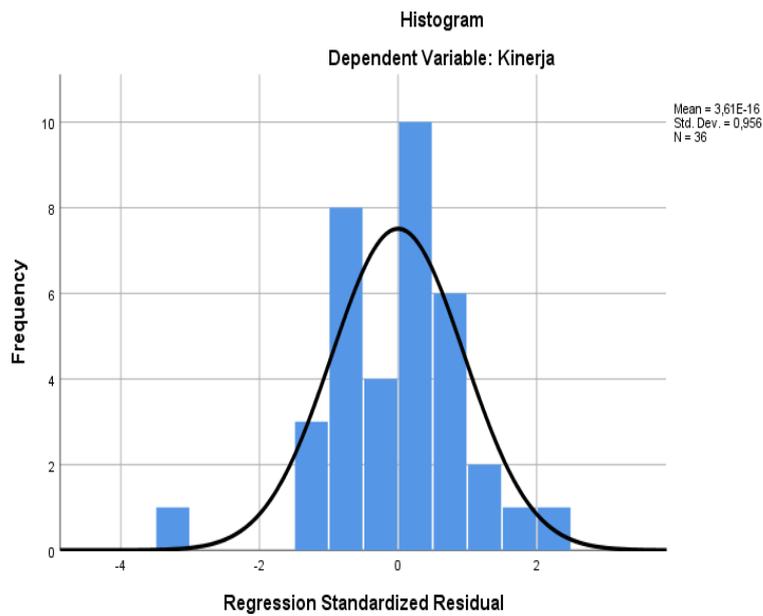
a. Dependent Variable: Kinerja

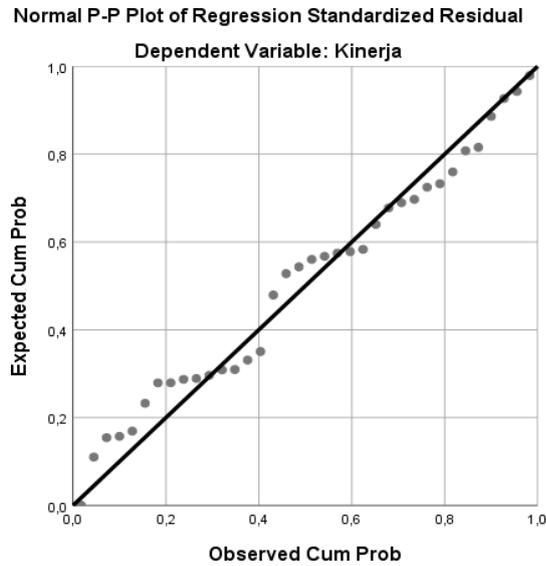
## Uji Heteroskedastisitas Grafik Plot



## Uji Normalitas Grafik Histogram, Grafik Normal Plot dan Kolmogrov-SmirnovTest

Metode





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		36
NormalParameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79072543
	MostExtreme Differences	
	Absolute	.103
	Positive	.073
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer diolah, 2022

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	X1	Lingkungan Kerja	X2	X2	X2	X2	X2	Stres Kerja	X3	X3	X3	Motivasi	Y	Y	Y	Y	Kinerja						
				1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5		1	2	3		1	2	3	4	
1	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	5	4	5	5	4	6	8	37	6	5	6	6	8	31	8	8	6	22	7	6	8	6	27
1	21-25 Tahun	SMK	2 – 3 Tahun	5	6	7	6	8	9	9	50	4	5	6	6	6	27	7	6	7	20	8	7	6	9	30
2	21-25 Tahun	SMK	2 – 3 Tahun	7	6	4	4	5	5	8	39	5	5	8	7	6	31	8	7	8	23	6	6	9	8	29
2	21-25 Tahun	Sarjana	< 2 Tahun	7	6	7	8	9	8	9	54	10	10	9	8	9	46	8	9	8	25	9	8	9	8	34
2	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	9	7	8	9	10	8	9	60	8	10	9	8	9	44	8	9	8	25	9	8	9	7	33
1	21-25 Tahun	SMA	< 2 Tahun	5	6	7	8	9	10	9	54	10	9	8	9	8	44	9	10	8	27	9	8	10	8	35
2	16-20 Tahun	SMA	2 – 3 Tahun	8	8	2	8	7	7	6	46	5	5	4	4	4	22	8	8	8	24	7	7	7	7	28
2	16-20 Tahun	SMA	2 – 3 Tahun	9	8	5	8	8	7	7	52	7	6	5	5	7	30	8	7	9	24	8	6	7	9	30
1	26-30 Tahun	Sarjana	2 – 3 Tahun	9	8	5	5	5	7	9	48	6	4	1	4	1	16	9	7	9	25	8	9	9	9	35
2	21-25 Tahun	SMK	2 – 3 Tahun	9	9	1	8	8	8	9	52	4	5	1	2	2	14	9	7	9	25	10	8	8	8	34
1	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	8	7	7	7	8	8	8	53	7	7	4	4	4	26	9	9	9	27	8	8	7	8	31
2	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	8	8	5	8	8	8	9	54	1	1	1	1	1	5	9	9	9	27	9	9	9	9	36
2	21-25 Tahun	SMK	2 – 3 Tahun	7	7	6	7	7	7	6	47	6	7	2	4	4	23	7	7	7	21	7	7	5	7	26
1	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	10	10	1	7	4	9	10	51	3	7	7	7	8	32	1	6	1	8	8	8	8	8	32

2	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	7	7	4	5	5	6	5	39	7	7	8	5	6	33	7	7	7	21	6	7	8	7	28
2	21-25 Tahun	SMK	2 – 3 Tahun	4	7	5	6	8	8	6	44	5	7	3	4	4	23	6	5	8	19	7	7	7	8	29
2	21-25 Tahun	SMK	< 2 Tahun	7	8	7	9	7	8	9	55	6	6	9	8	7	36	8	5	7	20	8	7	8	7	30
2	16-20 Tahun	Sarjana	< 2 Tahun	6	7	8	7	9	6	7	50	7	8	9	8	7	39	8	6	9	23	8	9	8	10	35
2	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	8	8	7	7	8	8	8	54	7	8	8	8	6	37	8	8	8	24	8	8	8	8	32
2	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	8	8	7	7	7	7	7	51	7	8	1	7	7	30	9	8	8	25	8	8	8	8	32
2	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	8	7	7	7	7	7	7	50	6	6	5	5	3	25	8	9	9	26	8	8	8	8	32
1	21-25 Tahun	Sarjana	< 2 Tahun	10	10	9	10	10	9	10	68	2	1	1	1	1	6	9	8	10	27	10	10	9	10	39
2	21-25 Tahun	SMA	2 – 3 Tahun	8	8	6	7	8	8	7	52	7	7	4	6	6	30	9	9	9	27	8	8	8	9	33
1	21-25 Tahun	SMK	2 – 3 Tahun	8	7	4	7	8	8	8	50	4	6	4	3	3	20	8	8	8	24	7	6	7	9	29
2	21-25 Tahun	SMK	> 2 Tahun	8	8	2	5	7	5	8	43	5	6	2	2	5	20	7	5	8	20	5	3	3	7	18
1	21-25 Tahun	SMK	2 – 3 Tahun	7	7	7	7	7	7	7	49	6	6	3	3	6	24	6	6	6	18	6	6	6	7	25
2	21-25 Tahun	SMA	2 – 3 Tahun	8	8	7	8	8	8	8	55	1	1	1	1	1	5	8	8	8	24	8	8	5	8	29
2	16-20 Tahun	Sarjana	< 2 Tahun	9	8	4	9	9	9	7	55	7	4	2	2	2	17	7	6	9	22	9	7	7	9	32
2	16-20 Tahun	SMK	2 – 3 Tahun	9	9	8	9	8	8	8	59	8	8	7	8	9	40	9	9	9	27	9	8	7	9	33
2	16-20 Tahun	SMK	< 2 Tahun	7	8	5	7	8	8	8	51	7	7	5	6	7	32	9	9	9	27	9	8	9	8	34
1	21-25 Tahun	SMK	2 – 3 Tahun	8	8	6	7	8	8	8	53	6	7	7	7	6	33	8	8	8	24	8	8	8	8	32

1	21-25 Tahun	SMK	2-3 Tahun	6	5	3	6	7	7	8	42	3	4	1	2	2	12	10	9	10	29	8	8	7	9	32
1	16-20 Tahun	SMK	2-3 Tahun	9	8	6	8	8	8	8	55	5	6	3	3	5	22	8	7	9	24	7	8	7	8	30
1	26-30 Tahun	SMA	2-3 Tahun	8	9	10	8	9	10	9	63	5	9	8	5	2	29	9	8	10	27	8	8	8	10	34
2	21-25 Tahun	SMK	2-3 Tahun	8	8	7	8	8	9	7	55	6	8	6	5	5	30	9	8	9	26	8	7	7	8	30
1	21-25 Tahun	SMK	2-3 Tahun	8	7	8	9	9	9	7	57	7	8	8	8	5	36	4	5	8	17	7	6	7	9	29

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Adhe Tri Wahyu M. K. S  
TempatTanggalLahir : Malang,25 November 1996  
JenisKelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
WargaNegara : Indonesia  
Alamat : jl. Jegles Ds. Keling, Kec. Kepung, Kab. Kediri  
NomorHP/WA : 085755663239  
e-mail : [uinsanjaya@gmail.com](mailto:uinsanjaya@gmail.com)  
RiwayatPendidikan : 1. SDN 02 Keling 2009  
2. MTsN 01 Pare2012  
3. MAN Kandangan2015

Demikian riwayat hidup dibuat dengan sebenar-benarnya, kemudian bagi yang berkepentingan harap maklum adanya.

Malang, 18 Juni 2022

Penulis

Adhe Tri Wahyu M. K. S

NIM. 15510130