

Editorial Team

EDITOR IN-CHIEF

- Assoc. Prof. Dr. Drs. Abubakar Ajalil, M.Si, SCOPUS ID. [58634461600](#), Universitas Serambi Mekkah, Indonesia

MANAGING EDITOR

- Dr. Dian Aswita, S.Pd, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, ID SCOPUS : [57202957850](#), Indonesia

SECTION EDITORS

- Prof. Dr. Magdalena Mo Ching Mok, M. Ed, Educational University of Hongkong, ID SCOPUS 7006024212, Hong Kong
- Dr. Asriani, S. Pd., M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Indonesia
- Dr. Hj. Rani Siti Fitriani, S.S., M. Hum, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia
- Dr. Wahyu Khafidah, S.Pd.I, MA, Serambi Mekkah University, Indonesia
- Dr. Usman Effendi, S.Sos., MM, Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta, Indonesia, Indonesia
- Dr. Hj. Darmawati, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
- Dr. Arfriani Maifizar S.E, M.Si., Universitas Teuku Umar Aceh Barat, Indonesia, ID SCOPUS [57210744149](#), Indonesia
- Zhao Jing, M. ED, Gizhou Education University, China, China
- Nurlaili Ramli, S. SiT., MPH, Health Polytechnic of the Ministry of Health in Aceh, Aceh Besar. ID SCOPUS [57195919249](#), Indonesia
- Zaiyana Zaiyana Putri, Universitas Serambi Mekkah, ID SCOPUS [57211267424](#), Indonesia
- Fitri Wulandari, S.Pd., M. Hum, Universitas Islam Riau, ID SINTA 6704089, Indonesia
- JUNAIDI S, PD., M.PD., Universitas Serambi Mekkah, Indonesia
- Said Ali Akbar, S. Pd., M. Si, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh ID SCOPUS [57190374979](#), Indonesia
- Muhammad Fajrin Pane, SH.I., M. Hum, Politeknik Tanjung Balai, Sumatera Utara, Indonesia
- Anita Noviyanti, S. Pd., M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia, ID SCOPUS [57219092073](#), Indonesia
- Drs. Burhanuddin AG., M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Aceh Indonesia, ID SCOPUS [57219343469](#), Indonesia
- Drs. Jailani, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah ID SCOPUS [57219098536](#) Indonesia
- [Drs. Ridhwan Ismail, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah ID SCOPUS 57219091724, Indonesia](#)
- Drs. Yulsafli - MA, Universitas Serambi Mekkah, ID SCOPUS , Indonesia
- Drs. Anwar S. Pd., M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh ID SCOPUS [58634699300](#), Indonesia

- Drs. Muhammad Isa, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Aceh ID SCOPUS [57205735891](#), Indonesia
- Prof. Mahendran, P.hD, Universitas Pendidikan Sultan Idris, Malaysia
- Dr. J. Karthikeyan, Ph.D, National College, Tiruchirappali, India
- Sophia Manning, Ph.D, Kean University New Jersey, USA

WEB AND OJS MANAGER

- Munawir Munawir, ST., MT, Universitas Serambi Mekkah, ID SCOPUS [57194214483](#) Indonesia

ADMINISTRATOR OFFICE AND LAYOUT TEAM

- Dra. Ismawirna M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia. ID SINTA 6167918, Indonesia
- Dra. Armi M, Si, Universitas Serambi Mekkah, Aceh. Indonesia ID SCOPUS [57219094630](#), Indonesia
- Said Ali Akbar, S. Pd., M. Si, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh ID SCOPUS 57190374979, Indonesia

ENGLISH LANGUAGE ADVISORS

- Septhia Irnanda, S.Pd., M.Tsol., Ph.D, Universitas Serambi Mekkah, Aceh ID SCOPUS 5720957372, Indonesia
- Sabrina, S. Pd., M. Appling., M. Tran, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
- Muhammad Aulia, S.Pd., MTSOL.,MA.(Res)., Ph.D, Syiah Kuala University, Aceh, ID Scopus 58785862800, Indonesia

LAYOUT EDITORS

- Samsuddin Samsuddin, Program Studi Teknik Komputer - Universitas Serambi Mekkah
- Dr. Nasir Ibrahim, SE., M. Si, Universitas Serambi Mekkah, Bld, Ekonomi dan Design Grafis
- Elvitriana Elvitriana, Prodi Teknik Lingkungan- Fakultas Teknik Universitas Serambi Mekkah
- Firdaus Firdaus, Designer Grafis Zoom Printing, Aceh, Indonesia

PROOFREADERS

- Prof. Dr. Asnawi Abdullah, BSc.PH, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D, Universitas Muhammadiyah, Aceh, ID SCOPUS : 57202957850, Indonesia
- Ery Utomo, P.hD, Universitas Negeri Jakarta
- Muslem Daud, S. Ag., M. Ed., Ph.D, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia, Indonesia
- Dr. Faradiba Sari Harahap, S. Pd., M. Pd, Politeknik Tanjung Balai, Sumatera Utara, Indonesia
- Dr. Muhammad Subhan, Ph.D., M.Sc., B.Eng., MLogM, Aff.M.ASCE, King Abdul Aziz University, Saudi Arabia
- Muhammad Aulia, S.Pd., MTSOL.,MA.(Res)., Ph.D, Syiah Kuala University, Aceh, ID ORCHID, Indonesia
- Exkarach Denang, M. Ed., Ph.D, Udom Tani University, Thailand
- Sabrina, S. Pd., M. Appling., M. Tran, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
- Yunisrina Qismullah Yusuf, S. Pd., M. Ed., Ph.D, Universitas Syiah Kuala, Aceh, ID SCOPUS : 55351138500, Indonesia
- Dr. H. Muhammad Alfatih Suryadilaga, S.Ag., M. Ag, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Depok, Indonesia

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan**

**Andika Rizki Pratama¹, Ni Made Nadia Suta Pradhani², Yovita V.I.
Atmadjaja³**

¹Andika Rizki Pratama, Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi
Email: andikarp814@gmail.com

²Ni Made Nadia Suta Pradhani., Dosen Universitas 17 Agustus 1945
Banyuwangi
Email: nadia_pradhani@untag-banyuwangi.ac.id

³Yovita Vivianty.I. Atmadjaja, Dosen Universitas 17 Agustus 1945
Banyuwangi
Email: yovitavia@untag-banyuwangi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pasific Harvest. CV. Pasific Harvest perusahaan industri yang berfokus pada pembuatan produk makanan laut seperti sarden kaleng, makarel kaleng, tuna kaleng, ikan beku (seafood), dan tepung ikan serta minyak ikan. Pasific Harvest didirikan pada tahun 1993 dan berlokasi di Jalan Tratas no. 61 Muncar Banyuwangi, Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner, dan metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Penyebaran kuesioner disebarkan kepada 70 responden yang merupakan karyawan. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS v.25 for windows. Hasil yang didapat bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan stress kerja (Y) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada CV. Pasific Harvest.

Katakunci: kerja, motivasi kerja, stress kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan bagian penting dari sebuah perusahaan industri seperti CV. Pasific Harvest. Pada perusahaan tersebut meningkatnya kinerja karyawan adalah bagian yang penting untuk pencapaian target atau tujuan yang diraih oleh perusahaan. Karyawan dapat bertindak sebagai perencana, pengawas, pengurus serta pengendali aktivitas pada perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi adalah aset berharga bagi

sebuah organisasi, karena kinerja adalah faktor yang sangat penting yang harus diberi perhatian.

Kinerja karyawan menurut Indrasari (2018:206) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan karyawan itu sendiri. Jadi Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang diraih oleh karyawan untuk perusahaan tersebut. Kinerja Karyawan saling berkaitan satu sama lain dengan lingkungan kerja tempat karyawan melakukan suatu pekerjaan yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan di suatu organisasi seperti pemberian fasilitas yang memadai, suhu ruangan yang sejuk serta komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai.

Menurut Sedamaryanti (2017) lingkungan kerja merupakan tempat yang memiliki fasilitas penunjang untuk karyawan agar bisa memenuhi tujuan dari organisasi yang selaras dengan harapan organisasi beberapa tahun kedepan juga disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang dimana suatu karyawan melakukan suatu aktivitas pekerjaan yang memberikan dampak bagi karyawan untuk mendapatkan hasil pekerjaannya dengan baik atau yang diharapkan oleh karyawan Dukungan dari hasil wawancara salah satu karyawan pada CV. Pasific Harvest terdapat fenomena di perusahaan bahwa memiliki lingkungan kerja yang kurang baik. Pada CV. Pasific Harvest memiliki tempat yang tidak sesuai untuk karyawan bekerja seperti terdapat bau amis yang menyengat yang mengganggu pekerjaan mereka dan juga terdapat suhu udara yang panas pada melakukan pekerjaan Tidak hanya lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di CV. Pasific Harvest yaitu motivasi kerja. Menurut Robbins (Susilowati dkk, 2023) motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, jadi motivasi kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi setiap orang untuk mencapai hasil yang optimal atau tujuan pekerjaan yang diinginkan. Motivasi ini memberikan semangat dan dorongan untuk mempengaruhi kinerja seseorang di tempat mereka kerja. Didukung dengan hasil wawancara dengan karyawan pada CV. Pasific Harvest terdapat adanya kelalaian dalam tanggung jawab pekerjaan dan mudah menyerah pada karyawan. Jadi hal ini terjadi karena karyawan tersebut tidak mempunyai semangat dalam melakukan bekerja.

Selain kedua faktor di atas, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pasific Harvest. Menurut Wijoyo (2020) stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang bersifat internal dikarenakan adanya tuntutan fisik (badan), situasi sosial, dan lingkungan yang akan berpotensi merusak dan tidak terkontrol dan tidak sesuai. Hal tersebut yang membuat suatu perusahaan tidak akan efektif dan produktif dalam hal pekerjaan. Menurut Hani (Pradhani, 2015) stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir dan kondisi seseorang. Namun didukung hasil wawancara karyawan CV. Pasific Harvest, menyatakan bahwa terdapat karyawan yang terdapat tuntutan tugas dan desakan waktu untuk melakukan suatu pekerjaan yang

dialaminya. Tuntutan tugas atau target tersebut harus diselesaikan per hari itu mereka melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian pada latar belakang permasalahan yang dipaparkan di atas, oleh karena itu penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pasific Harvest.

METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian pada Perusahaan yang bernama CV. Pasific Harvest, Jalan Tratas no. 61 Kecamatan Muncar Banyuwangi, Indonesia. CV. Pasific Harvest merupakan sebuah perusahaan industri yang berfokus pada pembuatan produk makanan laut seperti sarden kaleng, makarel kaleng, tuna kaleng, ikan beku (seafood), dan tepung ikan serta minyak ikan sebab itu penulis mengambil judul yang berkaitan dengan perusahaan ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pasific Harvest

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Pasific Harvest berjumlah 70 karyawan. Pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan nonprobability sampling yang menggunakan teknik sampling jenuh, yang dimana menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel pada tempat penelitian yaitu CV. Pasific Harvest sebanyak 70 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: a. Observasi, b. Wawancara, c. Kuesioner/Angket. Penelitian ini menggunakan *software* atau aplikasi program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25 for windows untuk menganalisis dan menguji serta mengolah data kuesioner atau angket pada penelitian ini

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Instrumen Pengumpulan Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sah (valid) atau tidaknya dari penyebaran angket atau kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi yang dipakai. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan cara memperhatikan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, Oleh sebab itu seluruh instrumen dinyatakan valid.

2) Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara memperhatikan variabel untuk skor item dan skor totalnya yang dihitung dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6. Jika nilai instrument sebesar 0,6 atau lebih maka dinyatakan instrument reliabel. Namun sebaliknya jika kurang dari 0,6 maka tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengujian dinyatakan bahwa semua variabel menunjukkan lebih dari 0,6 maka dinyatakan reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi suatu, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga bisa dikatakan residual berdistribusi normal. Menurut Mehta, C.R., dan Patel dalam jurnal Winingsih, E. (2022) pada program IBM SPSS 25 dalam pengujiannya memiliki tiga persamaan, dapat menggunakan *extract P-values*, *monte carlo P-values* dan *asymptotic P-values*. Dari ketiga persamaan dalam pengujian dapat menggunakan semuanya. Banyak penelitian yang umumnya menggunakan persamaan *asymptotic* untuk menguji normalitas data. Namun, persamaan tersebut memiliki beberapa kekurangan yang dapat menyebabkan hasil data menjadi tidak sesuai dengan distribusi normal. Oleh sebab itu selain menggunakan persamaan *asymptotic*, penggunaan persamaan *Monte Carlo* juga bisa digunakan untuk menguji normalitas data. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dengan persamaan atau metode *Monte Carlo* nilai sig sebesar 0.380 sudah berada di atas 0,05 dan artinya dapat dikatakan normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada variasi yang tidak konsisten dari sisa (residual) antara pengamatan dalam model regresi. Jika variasi residual antara pengamatan tetap tidak berubah, itu disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variasi ini berubah, itu disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Ukuran Heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikan. Jika nilai signifikan $\geq 0,05$, jadi tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikan $\leq 0,05$, terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3) tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai probabilitas signifikansi diatas 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, jadi variabel- variabel ini tidak ortogonal. Kriteria multikolinieritas adalah nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 dianggap bebas dari multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat dari tabel diatas bahwa seluruh model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas. Karena nilai VIF dari masing-masing variabel independen tidak lebih dari nilai 10 dan nilai Tolerance sudah diatas 0,1.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menunjukkan korelasi antara dua atau lebih fenomena, penelitian ini menggunakan model pengujian analisis regresi linear berganda. Karena melibatkan lebih dari dua variabel, hubungan linear dijelaskan dalam persamaan regresi linear berganda. Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y = 11,833 + 0,115X_1 + 0,302X_2 - 0,076X_3 + e_i$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 11,833$ merupakan titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y, terletak pada titik 11,833
- 2) $\beta_1 = 0,115$ yang merupakan koefisien regresi Lingkungan Kerja Rasa (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya ketika Lingkungan Kerja (X_1) mengalami satu peningkatan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,115.
- 3) $\beta_2 = 0,302$ yang merupakan koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya ketika Motivasi Kerja (X_2) mengalami satu peningkatan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,302.
- 4) $\beta_3 = -0,076$ yang merupakan koefisien regresi Stres Kerja (X_3) berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya ketika Stres Kerja (X_3) mengalami satu peningkatan maka akan menurun Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,076.
- 5) e_i = Variabel Pengganggu

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel independent terhadap dependent dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan Degree of freedom (df) = n-k. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi Apabila nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 70 karyawan dan terdapat outlier pada 3 responden jadi tersisa 67 responden pada penelitian ini

a) Lingkungan Kerja (X_1)

Untuk menentukan tingkat signifikan pada uji parsial ini maka t tabel = 0,05 ; 67-3-1 = 1,669 dan memiliki kriteria H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,735 lebih besar dari t tabel 1,669 sebesar maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Pasific Harvest

b) Motivasi Kerja (X_2)

Untuk menentukan tingkat signifikan pada uji parsial ini maka $t_{\text{tabel}} = 0,05 ; 67-3-1 = 1,669$ dan memiliki kriteria H_0 diterima apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 11,715 lebih besar dari t_{tabel} 1,669 sebesar maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Pasific Harvest.

c) Stres Kerja (X3)

Untuk menentukan tingkat signifikan pada uji parsial ini maka $t_{\text{tabel}} = 0,05 ; 67-3-1 = 1,669$ dan memiliki kriteria H_0 diterima apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,360 lebih kecil dari t_{tabel} -1,669 sebesar maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Pasific Harvest

2) Uji F

Uji F (simultan) atau uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Dari uji F dapat diketahui variabel independen (Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Stres kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 73,613 dengan signifikan 0,000. Nilai F_{hitung} (73,613) sudah lebih besar dari F_{tabel} (2,750) yang artinya secara simultan variabel independen (Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Stres kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan dari hasil perhitungan yang diperoleh dinyatakan bahwa F_{hitung} (73,613) $> F_{\text{tabel}}$ (2,750) maka H_0 ditolak. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Pasific Harvest.

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase dari variabel Y yang dijelaskan oleh garis regresi secara bersama- sama. koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R2), karena adjusted R2 untuk memperhitungkan baik dari jumlah variabel penjelas maupun ukuran sampel. Berdasarkan hasil analisis regresi dari tabel diatas, didapati bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh mencapai 0,767 atau setara dengan 76,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebanyak 76,7% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 23,3% kemungkinan dapat terjadi pada variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis uji t dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,735 yang lebih besar nilai t tabel 1,669, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Hal ini dapat menunjukkan bahwa lingkungan yang ada di perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi secara langsung. Perusahaan harus dapat memastikan bahwa aspek lingkungan kerja agar tetap terjaga dengan baik, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Suryawan et al (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. Hasil dari penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis uji t dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi Kerja sebesar 11,715 yang lebih besar nilai t tabel 1,669, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Hal ini dapat menjelaskan bahwa motivasi kerja yang ada di perusahaan sudah sangat baik dalam hal mencapai prestasi yang didapat oleh karyawan jika semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat pada CV. Pasific Harvest. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Mugni Jayadi & Liana (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis uji t dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Stress Kerja sebesar -2,360 yang lebih kecil nilai t tabel -1,669, serta nilai signifikansi sebesar $0,021 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Hal ini dapat menjelaskan bahwa stres kerja yang ada di perusahaan sangat tinggi dalam hal beban kerja yang berlebihan dan terdapat target perhari, Jika stress kerja tersebut tinggi maka mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun pada CV. Pasific Harvest. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Triwulandari et al (2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan Stress kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 73,631 lebih besar dari F tabel sebesar 2,750 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan juga memotivasi karyawan agar menjadi semangat dan juga jika menciptakan stress kerja yang meningkat dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini dapat mengidentifikasi bahwa menciptakan suasana lingkungan yang baik, memotivasi atau memberikan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan dan menciptakan tingginya stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan termasuk pada karyawan CV. Pasific Harvest

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan, jadi penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa terdapat pengaruh bahwa lingkungan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. lingkungan yang ada di perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi secara langsung. Perusahaan harus dapat memastikan bahwa aspek lingkungan kerja agar tetap terjaga dengan baik, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya mereka Dan terdapat hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja secara positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang ada di perusahaan sudah sangat baik dalam hal mencapai prestasi yang di dapat oleh karyawan jika semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat pada CV. Pasific Harvest, terdapat pengaruh juga stres kerja secara negatif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja yang ada di perusahaan sangat tinggi dalam hal beban kerja yang berlebihan dan terdapat target perhari maka dari itu jika stress kerja tersebut tinggi maka mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun pada CV. Pasific Harvest. Dan juga terdapat pengaruh secara Bersama-sama atau simultan variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Stres kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) apabila perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan juga memotivasi karyawan agar menjadi semangat dan juga jika menciptakan stres kerja yang meningkat dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan perusahaan.

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadikan literatur yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat dan juga dorongan untuk terus meningkatkan wawasan dalam hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang baik dan juga motivasi kerja yang selalu di berikan kepada karyawan mereka serta mengurangi stress kerja yang ada di perusahaan karena menurunnya kinerja dapat mengganggu produktivitas dalam melakukan pekerjaan yang ada diperusahaan dan hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan menjadikan evaluasi bagi perusahaan untuk mengurangi stress kerja dalam hal beban kerja yang diberikan pada karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan juga penelitian

ini bermanfaat bagi semua kalangan terutama mahasiswa dan juga peneliti lainnya yang ingin meneliti perusahaan ini dengan menggunakan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, H. D. M. S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. CV. Jakad Media Publishing.
- Dwi Suseno, B. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In D. Laila & M. Husni (Eds.), CV. Eureka Media Aksara (Pertama). CV. Eureka Media Aksara.
- Enny W, D. M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Dr. Muslichah Erma W., SE. (Ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Fadhilah, U. 2020. Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal Of Business And Innovation Management*, 2(3), 351–369. <https://doi.org/10.33752/Bima.V2i3>.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th Ed.). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Handoko. (2014). *Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Hartini, dkk. (2021). *Perilaku Organisasi*. In *Perilaku Organisasi*.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Islamiati, C., Sentosa, E., Effendi, M. S., & Pendahuluan, A. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Puma Cat Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 164–171.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kalbadri, M., & Karyaningsing, K. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (COSTING)*, 4(2), 680–689. <https://doi.org/10.31539/Costing.V4i2.1721>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11, 883–889. <https://doi.org/10.55606/Optimal.V2i3.503>
- Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Jayadi, R., & Liana, L. 2022. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/Fairvalue.V5i2.2323>
- Nurhaedah, N., Parno, P., Tikawati, T., & Noni, Y. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. *Borneo Islamic Finance And Economics Journal*, 1(2), 116–128. <https://doi.org/10.21093/Bifej.V1i2.3900>
- Osman, I. R., & Hermawati, O. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nitya Nandha Di Bogor. *Ikraith-*

- Ekonomika*, 5(3), 180–188. <https://doi.org/10.37817/ikraith-Ekonomika.V5i3.2453>
- Pradhani, N. M. N. S. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja, Stres Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial Di Dinas Sosial Kabupaten Jember. In *Tesis*.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.V1i4.3783>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA CV.
- . (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta CV.
- . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta CV.
- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. 1(4), 106–117.
- Susilowati, D. S. ., Yuliandari, N. K. ., & Pradhani, N. M. N. S. .2023. Strategi Internal Relations Dalam Meningkatkan Loyalitas Dan Motivasi Kerja Karyawan Cv. Familie. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, 8, 954–964. Retrieved From <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/4053>
- Triwulandari, O. A., Widiadnya, I. Bagus Made, & Salain, P. Pradiva Putra. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Denpasar. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Denpasar*, 4.
- Wijoyo, F. O., & Kridho HG, D. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Wulan, C. W. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha)*. 1(1). <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>
- Yulianti, R., Atmadjaja, Y. V. I., & Hakim, A. R. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Karyawan Generasi Zillennial Hotel Ijen Resort And Villas Banyuwangi. *Seminar Nasional*, 725–735. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/4060>

Zulkifli, Z., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Pakis Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 128–144.

**Copyright © 2024, Andika Rizki Pratama, Ni Made Nadia Suta
Pradhani, Yovita V.I.Atmadjaja**

The manuscript open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.