

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA STUDI KASUS PADA PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO KARANGANYAR

Dewanda Maharani.¹⁾, Bambang Mursito²⁾, Istiatin³⁾

Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

E-mail:¹ dewandamaharani42@gmail.com, ² Istiatinumi@gmail.com

³ bambangmursito1959@gmail.com

Abstract

This study aims to determine (1) the effect of work motivation on the performance of employees of PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar, (2) to determine the effect of work stress on the performance of employees of PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar, and (3) to determine the effect of work environment on the performance of employees of PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

The research methodology uses a quantitative approach, in the form of a questionnaire. The sample in this study amounted to 70 respondents who were divided into PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar employees. The data used in this study is primary data in the form of the results of questionnaires filled out by respondents. The analytical method used is quantitative analysis, validity and reliability test, multiple linear regression and t test (partial test).

The results of the study using multiple linear regression there is an influence between work motivation, work stress and work environment on employee performance. T test (partial test) work motivation, work stress and work environment have a significant effect on customer loyalty. The results of the coefficient of determination test obtained the Adjusted R² value of 0.237 or 23.7%, indicating that performance of employees at PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar is influenced by work motivation, work stress and work environment, while the remaining 76.3% is explained by other variables.

Keywords: *Employee Performance, Work Motivasi, Work Stress, Work Environment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai aset yang penting bagi perusahaan karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendapatkannya dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, banyak hal yang dapat dilakukan serta berbagai macam strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut sesuai dengan perencanaan.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnya, pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik (Adha, Qomariah & Hafidzi., 2019). Kinerja karyawan menjadi elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan suatu perusahaan (Harahap & Tirtayasa., 2020).

Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang ditargetkan, baik itu secara positif ataupun negatif (Andayani & Tirtayasa, 2019). Menurut penelitian tersebut motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.

Stress kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis baik teknologi, politik maupun ekonomi yang berpengaruh pada organisasi, khususnya dalam menghadapi persaingan (Prabowo, Sanusi & Sumarsono, 2018). Stress kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hambatan proses berfikir, emosional, dan gangguan pada kondisi fisik. Para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Tanpa upaya untuk mengatasi stress akan berpengaruh pada prestasi kerja. Karyawan yang mengalami stress akan merasakan kekhawatiran kronis/*nervous* sehingga sikap yang ditunjukkan menjadi agresif dan tidak dapat relaks. Selain hal tersebut stress menyebabkan dampak yang negatif terhadap karir, karena stress mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga kinerja seseorang dapat menurun (Partika, Ismanto & Rina, 2020).

Karyawan yang memiliki daya tahan tinggi akan mudah mengatasi stressnya, sedangkan yang daya tahannya rendah akan sulit dalam menghadapi stress dan membiarkannya berlarut-larut yang berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan. Seorang pimpinan harus memberikan perhatian khusus terhadap para pegawai. Tanpa upaya untuk mengatasi stress akan berpengaruh pada prestasi kerja dan kinerja dari karyawan. Organisasi yang sukses dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai (Saleh & Utomo, 2018). Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada

perusahaan, seorang karyawan bekerja mendapatkan perlindungan dan penjaminan rasa aman dalam bekerja, maka karyawan akan cenderung memiliki hasil kerja yang lebih baik (Fatmawati, Hartono & Istiatin, 2020). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal.

PT. Argantha Jaya Globalindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan jas hujan, pipa PVC, mainan karet dan matras bayi terkemuka yang maju pesat. Pabrik ini memproduksi berbagai jas hujan yang selalu mendesain produk sesuai perkembangan dunia fashion terkini yang tentunya tidak mengabaikan kekuatan dan keawetan produknya. Menerapkan nama Elmondo sebagai merek, PT. Argantha Jaya Globalindo hampir menguasai mencakup 70% jas hujan pasar di Indonesia. PT. Argantha Jaya Globalindo berlokasi di Jalan Solo - Purwodadi KM 9 Mundu Selokaton, Gondangrejo, Karanganyar, Jawa Tengah. Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, mengurangi stress kerja serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berpendapat layak untuk penelitian dengan judul “Motivasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar”

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganya.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016: 67). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013 : 94). Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja karyawan 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja dan tanggung jawab yang diberikan sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota (Darmawan, 2013 : 41). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2016 : 111). Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang yang membuat seseorang untuk bekerja dan bertindak dengan baik sehingga mencapai hasil dan tujuan yang didapatkan secara efektif

Stress Kerja

Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya Menurut Siagian (2014 : 300). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2013 : 204). Stress kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Setyawati, Aryani & Ningrum., 2018).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik dan psikis seorang karyawan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi dalam berinteraksi dengan lingkungan luar.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017 : 343). Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Hamid, 2014 : 48 – 49). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Saleh & Utomo, 2018).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi dalam perusahaan bisa disebut baik atau sesuai jika karyawan dapat menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, amakan dan nyaman

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer penelitian ini berupa pendapat responden dalam kuesioner dan wawancara. Penulis memilih menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

Variabel Penelitian

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan variabel independennya adalah motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja.

Populasi dan Sampling

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar. Dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu tehnik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu, maka pada tehnik ini yang ditekankan untuk menjadi sampel karena adanya pertimbangan karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar yang akan menjadi sampel penelitian adalah mereka yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Dari jumlah populasi 280 orang diambil 25% adalah 70 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini mendasarkan analisis data uji regresi linear berganda, uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Batas	Keterangan
1,053	0,218	0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Motivasi Kerja	0,763	1,310	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja	0,986	1,014	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,771	1,297	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig.</i> (P value)	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,784	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,200	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,385	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.4
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
<i>(Constant)</i>	1,193	3,062
Motivasi Kerja	0,612	0,131
Stress Kerja	-0,162	0,076
Lingkungan Kerja	0,443	0,135

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,193 + 0,612 X_1 - 0,162 X_2 + 0,443 X_3 + e$$

Dimana :

- Nilai konstanta sebesar 1,193 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar juga akan meningkat sebesar 1,193
- Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0,612 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada variabel motivasi sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,612.
- Nilai koefisien stress kerja (X_2) sebesar - 0,162 berarah negatif, artinya setiap peningkatan pada variabel stres kerja sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar - 0,162.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,443 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada variabel lingkungan kerja sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,443.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,618.

Uji Parsial (t)

Tabel 4.5
Hasil Uji t

Model	t	t _{tabel}	Sig.
Motivasi Kerja	4,684	1,997	0,000
Stress Kerja	-2,141	1,997	0,036
Lingkungan Kerja	3,277	1,997	0,002

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pada variabel motivasi kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,684 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Pada variabel stress kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,141 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,036 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,277 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($3,277 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.6
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,698^a	0,488	0,464

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pengujian regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,464. Hal ini berarti 46,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan lain- lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel uji t dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,684 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), menunjukkan motivasi kerja manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Titayasa, 2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar berada pada kategori tinggi. Dibuktikan dengan pihak perusahaan selalu memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja. Maka motivasi kerja naik kinerja karyawan menjadi meningkat. Sehingga motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel uji t dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,141 < 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,036 < 0,05$) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati *et al* (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar berada pada kategori baik. Karena stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pemberian tugas, peran dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan terkadang membuat individu mengalami stres kerja karena beban tugas yang diberikan. Akan tetapi stres kerja yang dialami karyawan justru positif yang menimbulkan dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja. Semakin rendah tingkat stres kerja karyawan akan berpengaruh pada menurunnya stres dalam bekerja. Maka stres kerja rendah kinerja karyawan menjadi meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan perhitungan pada tabel uji t diketahui bahwa menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,277 > 1,997$) dan nilai signifikansi ($0,012 < 0,05$), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha *et al*, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Diperkuat dengan hasil penelitian Fatmawati *et al* (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar berada pada kategori kurang baik. Pada hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik di sekitar perusahaan seperti fasilitas kerja, suasana tempat kerja hingga

hubungan antar rekan kerja karyawan merasakan kurang nyaman dalam bekerja. Karena perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut. Jika lingkungan kerja fisik maupun non fisik tidak diperbaiki hal ini akan berdampak penurunan kinerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi dan pembenahan sehingga lingkungan menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisa yang didapatkan maka ditarik kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,464. Hal ini berarti 46,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 53,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja dan lain-lain.
5. Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
 - a. Nilai konstanta (α) sebesar 1,193 yang artinya apabila variabel independen yaitu motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan berada pada angka 1,193.
 - b. Koefisien variabel motivasi kerja (β_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,612.
 - c. Koefisien variabel stress kerja (β_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = -0,162.
 - d. Koefisien variabel lingkungan (β_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,443.
 - e. Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas variabel motivasi kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,612.

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka saran-saran yang mungkin bermanfaat dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya Hendaknya perusahaan dapat terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mereka senantiasa menunjukkan kinerja yang maksimal, dengan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan.

2. Sebaiknya PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar harus tetap melakukan evaluasi mengenai stres kerja dengan mengetahui apakah sudah berjalan baik dan berdampak positif bagi perusahaan. Apabila stres kerja diperhatikan serta ditangani dengan baik, maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.
3. Diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, seperti lebih memperhatikan kondisi di sekitar tempat kerja agar karyawan merasa nyaman, kelengkapan fasilitas kerja, alat pembantu dalam bekerja dan membangun hubungan antar rekan kerja yang lebih terbuka, adanya komunikasi yang sehat sehingga senantiasa akan terjaga lingkungan kerja yang baik dan menumbuhkan kinerja karyawan yang lebih baik.
4. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk bisa menyempurnakan dalam menambah faktor lain selanjutnya dapat menganalisis lebih mendalam dengan metode yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, s. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Erico, Chandra, S., & Hasim, W. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSPAC LOGISTIC MEDAN*. 6 Nomor 2, 10. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Gerhana, W., Rezi, & Wasis. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1). <https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Irham, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu)*17(2), 316–326. <http://jurnal.stkipgritlungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Lukiyanto, Istiatin, & Mursito, B. (2021). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin, Penghargaan, Dan Kompetensi Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan*. 10(April), 292–303. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawegalen, A., Adi, Y., & Hafipah. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendrawasih Mas di Kabupaten Puncak Papua. *Ilmu Ekonomi*, 4, 175–186.
- Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wook Global Technology. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 935–944. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28043>
- Okfijanti, F., Istiatin, I., & Hadi AB, S. (2019). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Profesionalisme Dan Komitmen (Studi Kasus Pada Bagian Umum Pemda Sukoharjo). *Solusi*, 17(4), 23–34. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1770>
- Prawirosentono. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja Motivasi dan Etos Kerja Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia dan Industri 4.0 Digital* (Edisi 4). BPFE.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Penerbit Kencana.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Edisi 3). Pustaka Pelajar.
- sugiyono. (2019). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Sutrisno,Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi 4). Rajawali Persada.