

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN III

Laras Hadawiyah¹, Sheryl Hisaria², Edi Putra Berutu³
Manajemen Bisnis^{1,2,3}, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan
larashadawiyah@students.polmed.id¹, sherylambardi@students.polmed.id²,
putraberutu@polmed.ac.id³

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Salah satu hal yang menjadi fokus dari MSDM adalah bagaimana agar para karyawan senantiasa memiliki kinerja yang meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan. Penelitian ini dilakukan di PTPN III (Persero) Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey* yang menggunakan kuesioner berisi daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PTPN III (Persero) Medan dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang juga keseluruhan tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan sebesar 75,5%. Artinya lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,5% dan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manusia yang ada di dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja sebagai aset yang sangat penting bagi suatu organisasi guna untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepentingan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi tentunya senantiasa berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, potensi dan sikap yang baik agar faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi dapat dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang baik juga, sehingga pada akhirnya organisasi tersebut mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan sangat perlu mendapat penilaian khusus dari MSDM. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi karena manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non-fisik guna untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka kinerja pekerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perusahaan tersebut. Pada umumnya contoh lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya gangguan nyamuk, bau yang menyengat dan polusi yang mengganggu konsentrasi kerja. Sedangkan situasi lingkungan kerja di PTPN III (Persero) Medan dari pengamatan peneliti yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Kondisi Lingkungan Kerja PTPN III (Persero) Medan

LINGKUNGAN KERJA	
FISIK	NON-FISIK
Pewarnaan ruangan putih bersih	Ventilasi udara diruangan sangat bagus sehingga pertukaran udara di dalam ruangan stabil saat pagi, siang, dan sore hari
Penerangan didalam ruangan sangat bagus dikarenakan ada banyaknya jendela	Suara bising didalam ruangan terkadang bising/ribut dikarenakan adanya bercandaan dari karyawan itu sendiri ke karyawan lain
Ruang gerak di ruangan cukup luas sehingga karyawan nyaman untuk keluar masuk ruangan	Keamanan didalam ruangan cukup ketat dikarenakan selalu ada yang ada didalam ruangan
Tata ruang di ruangan tersebut termasuk rapi dan bersih	Kebersihan didalam ruangan sangat dijaga tiap pagi bagian <i>cleaning service</i> membersihkan ruangan
Kursi yang nyaman adanya bantalan kepala untuk semua karyawan	

Sumber: Data diolah, (2023)

Stres merupakan suatu keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi mempengaruhinya sehingga stres perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang atau lingkungan diluar diri seseorang. Stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi sehingga sebagian karyawan menganggap tugas dan tanggungjawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara adapun penyebab stres kerja pada beberapa karyawan di PTPN III (Persero) Medan sebagai berikut:

1. Mengurus dokumen yang sama setiap harinya
2. Beban kerja yang berlebihan diberikan kepada karyawan sehingga terjadi lembur
3. Tekanan kerja dari atasan yang menambah beban kerja karyawan.

Selain stres, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas dalam bekerja sehingga menyebabkan seorang karyawan mengetahui atas tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Dapat dilihat dari tabel berikut mengenai tingkat kehadiran karyawan operasional pengolahan:

Tabel 2. Tingkat Kehadiran Karyawan PTPN III (Persero) Medan

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi				Jumlah
		Sakit	Izin	Terlambat	Tanpa Keterangan	
Januari	45	0	2	2	0	4
Februari	45	2	1	0	0	3
Maret	45	0	2	1	0	3
TOTAL		2	5	3	0	10

Sumber : PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan di PTPN III (Persero) Medan terbilang bagus, sehingga dari tingkat kehadiran berikut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor meningkat nya kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji yang sesuai dengan indeks kehidupan lokal
2. Adanya *training* bagi karyawan-karyawan tertentu yang memiliki prospek yang bagus di masa depan
3. Adanya pemberian insentif yang proporsional

Berdasarkan uraian diatas, muncul rumusan masalah yang ditetapkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja Terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Heryana (2020:16) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sunyoto (2018:44) lingkungan kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan karyawan.
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat kebisingan
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.
4. Penerangan
Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan berbagai keuntungan
5. Sirkulasi udara
Untuk sirkulasi atau perputaran udara yang cukup maka yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
6. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Julvia (2016:61) stres kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Beban kerja
Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.
2. Wewenang dan tanggung jawab
Kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan.
3. Kondisi fisik atau kesehatan
Beban kerja yang berlebih atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan mengakibatkan terganggunya kondisi fisik atau kesehatan karyawan.
4. Ketidaknyamanan

Ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

5. Tekanan kerja

Tekanan kerja yang mengharuskan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sempurna, sehingga dapat menimbulkan beban pikiran.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam Mawardi (2020:25) motivasi merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang.

Menurut Edison dkk (2018: 181) indikator motivasi kerja dapat dikembangkan melalui teori kebutuhan dari Abraham Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
Kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. Kebutuhan rasa aman
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. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. Kebutuhan untuk disukai
Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. Kebutuhan harga diri
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan pengembangan diri
Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Mawardi (2020:19) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan berarti perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atasan atau pengawas.

METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini berada di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu *Non-probability Sampling* atau dengan *sampling* jenuh sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 45 responden. Sumber data yang digunakan penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Menurut Bahri (2018:81) Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli Data primer diperoleh dari angket yang diberikan kepada responden dan responden akan menjawab pertanyaan secara sistematis serta wawancara. Untuk pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 25 dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja merupakan tempat bekerjanya karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bentuk fisik seperti ventilasi atau sirkulasi udara, penerangan, dan tata ruang. Adapun lingkungan kerja dalam bentuk non fisik seperti suara bising, peraturan, hubungan antar karyawan, keamanan, dan kenyamanan. Apabila kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik buruk dan tidak aman, maka tentu akan mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan menghambat motivasi karyawan dalam bekerja.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

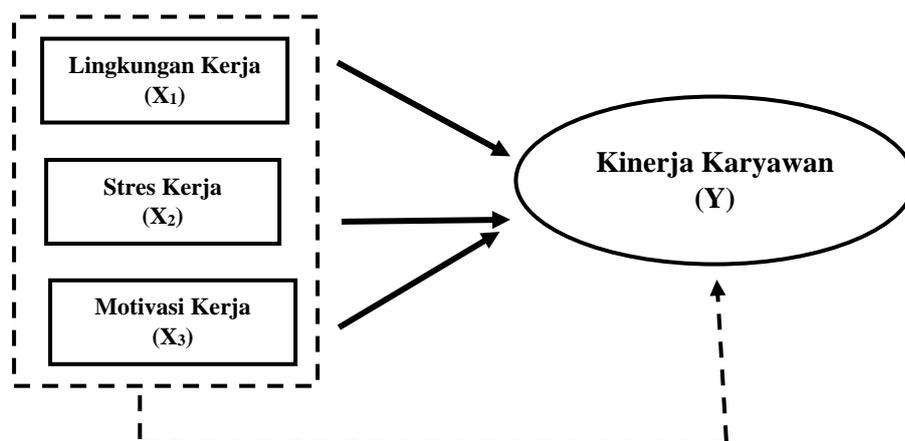
Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan adalah stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan dalam bekerja. Stres kerja dapat mengakibatkan karyawan malas bekerja dan menunda-nunda pekerjaan dikarenakan kondisi yang tidak stabil begitu juga sebaliknya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Selain lingkungan kerja dan stres kerja adapun hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya, seseorang menginginkan kenaikan gaji atau kenaikan pangkat, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan motivasi, dengan motivasi yang telah tumbuh maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga ada dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:54) kerangka pemikiran secara teoritis menjelaskan bahwa ada keterkaitan antara variabel yang diteliti. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dengan kinerja yang baik akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber : Laras Hadawiyah, (2023)

Keterangan :

—————> : Secara Parsial
- - - - -> : Secara Simultan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik dalam pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 25, adapun uji yang dilakukan dalam pengolahan data yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil uji kualitas data (validitas dan reliabilitas)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. R_{tabel} dihitung dengan terlebih dahulu menentukan nilai derajat bebas atau *degree of freedom* (df) dengan rumus $n - 2$. Diketahui n merupakan jumlah sampel yakni 45, sehingga:

$$df = 45 - 2 = 43$$

$$R_{tabel}(df = 43) = 0,293$$

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item 1	0,658	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 2	0,559	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 3	0,813	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 4	0,801	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 5	0,613	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 6	0,833	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 7	0,845	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 8	0,824	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 9	0,749	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 10	0,681	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 11	0,773	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 12	0,719	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 13	0,749	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
Stres Kerja	Item 1	0,728	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 2	0,312	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 3	0,790	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 4	0,542	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 5	0,784	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 6	0,745	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 7	0,880	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)

Motivasi Kerja	Item 8	0,700	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 1	0,750	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 2	0,779	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 3	0,881	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 4	0,724	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 5	0,551	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 6	0,827	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 7	0,872	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 8	0,609	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 9	0,901	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 10	0,770	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 11	0,782	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 12	0,820	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
Kinerja Karyawan	Item 13	0,884	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 1	0,734	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 2	0,673	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 3	0,822	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 4	0,767	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 5	0,483	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 6	0,786	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 7	0,489	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 8	0,595	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 9	0,798	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 10	0,864	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 11	0,881	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
	Item 12	0,532	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)
Item 13	0,841	0,293	$R_{hitung} > R_{tabel}$ (Valid)	

Sumber : Data primer diolah (2023)

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $R_{hitung} > 0,293$ (R_{tabel}). Sehingga disimpulkan seluruh pertanyaan telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Tujuan dari dilakukannya uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner meskipun digunakan berulang kali.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,924	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,847	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,945	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,909	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga kuesioner telah reliabel.

Hasil uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan peneliti salah satunya *kolmogorov-smirnov test*.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01148252
Most Extreme Differences	Absolute	.183
	Positive	.121
	Negative	-.183
Test Statistic		.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.085 ^d
	99% Confidence Interval Lower Bound	.078

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Diketahui nilai probabilitas p atau *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,85. Karena nilai probabilitas p , yakni 0,85 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antarvariabel independen. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

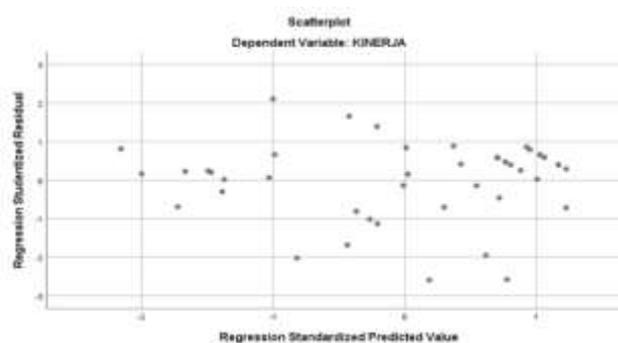
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	L.KERJA	.408	2.450
	STRES	.911	1.097
	MOTIVASI	.398	2.511

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance maupun residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan melalui *Scatterplot*. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas – *Scatterplot*

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari gambar diatas tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar **di atas dan di bawah angka 0** pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Tujuan dilakukan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan maupun parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	t	
1	(Constant)	.256	.049	.961
	L.KERJA	.273	2.084	.043
	S.KERJA	.318	3.609	.001
	M.KERJA	.539	4.645	.000

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 7. Diperoleh persamaan model regresi linier berganda beserta intepretasi sebagai berikut:

$$Y = 0,256 + 0,273X_1 + 0,318X_2 + 0,539X_3$$

1. Nilai konstanta (a) = 0,256 memiliki arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja bernilai nol maka kinerja karyawan sebesar 0,256 satuan.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja = 0,273 memiliki arah positif dalam pengaruhnya menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja dengan stres kerja dan motivasi kerja yang konstan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,273 satuan.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja = 0,318 memiliki arah positif dalam pengaruhnya menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada stres kerja sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,318 satuan.
4. Nilai koefisien $b_3 = 0,539$ memiliki arah positif dalam pengaruhnya menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja sedangkan lingkungan kerja dan stres kerja yang konstan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,539 satuan.

Hasil uji hipotesis (uji T, uji F, dan koefisien determinasi)

Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	t	
1	(Constant)	.256	.049	.961
	L.KERJA	.273	2.084	.043
	S.KERJA	.318	3.609	.001
	M.KERJA	.539	4.645	.000

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Diketahui Nilai T_{tabel} dengan derajat bebas 41 pada $\alpha = 0,05$ adalah = 2,020. Dikatakan berpengaruh apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan tingkat sig. > 0,05 , Maka dapat disimpulkan dari tabel 8. lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1309.847	3	436.616	46.225	.000 ^b
	Residual	387.264	41	9.445		
	Total	1697.111	44			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, STRES, L.KERJA

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Diketahui Maka nilai F_{tabel} dengan $df_1 = 4$, $df_2 = 41$ dan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah 2,83. Dengan nilai $F_{\text{hitung}} 46,225 > F_{\text{tabel}} 2,83$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ditolak yang berarti lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinan (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Pada penelitian uji koefisiensi determinasi ditentukan oleh *Adjusted R-Square*.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.755	3.07335

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, STRES, L.KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted-R²*) adalah 0,755. Nilai tersebut dapat diartikan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,5%, sisanya sebesar 24,5% disebabkan oleh variabel lain di luar lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} adalah $2,084 > t_{\text{tabel}} 2,020$ dengan $Sig.$ 0,043 maka hipotesis ditolak. Artinya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik ada pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan. Meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja seperti kursi, meja dan hal-hal yang ekonomis, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Erma Wati, Dkk (2022:218) hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} adalah $3,609 > t_{\text{tabel}} 2,020$ dengan $Sig.$ 0,001 maka hipotesis ditolak. Hasil koefisien regresi bernilai positif yang berarti semakin meningkatnya stres kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Erna Wati, Dkk (2022:216) yang menyatakan bahwa berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo. Sedangkan penelitian ini memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dan dihindari dari kehidupan. Namun, jika digunakan dengan benar, stres juga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan oleh pemimpin yang selalu memainkan peran penting, dalam kinerja karyawan para atasan harus memperhatikan tingkat stres tertentu pada karyawan. Apabila stres tidak dikelola dengan benar maka dapat berbahaya bagi karyawan dan juga organisasi dalam mempengaruhi produktivitas para karyawan. Manajemen stres yang terjadi terhadap karyawan di PTPN III (Persero) Medan saat ini sudah baik, dimana stres kerja yang dialami karyawan rata-rata tidak begitu tinggi dan dapat diatur oleh masing-masing karyawan tersebut, karena masih bernilai positif terhadap kinerja, perhatian terhadap stres kerja sangat diperlukan dalam organisasi untuk meminimalkan tingkat stres agar kinerja tetap meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} adalah $4,645 > t_{tabel}$ $2,020$ dengan *Sig.* $0,000$ maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Erna Wati, Dkk (2022:216) yang menyatakan bahwa berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo.

Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan giat dan setiap karyawan belum tentu dapat menggerakkan secara optimal kemampuan yang dimilikinya maka perlu adanya bantuan dari pihak luar. Karyawan yang memiliki motivasi baik jika dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian atasan PTPN III (Persero) Medan harus memperhatikan keadaan dan memberikan motivasi kepada karyawan, dimana jika karyawan termotivasi dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja yang ada di perusahaan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja di PTPN III (Persero) Medan. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} $46,225 > F_{tabel}$ $3,21$ dan nilai *Sig* $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted-R²*) = $0,75,5$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan sebesar $75,5$ % dan sisanya sebesar $24,5$ % dari kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain di luar lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja, misalnya kompensasi, budaya organisasi, dan pelatihan kerja.

Kinerja karyawan di PTPN III (Persero) Medan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu, lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Hubungan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik buruk dan tidak aman, maka tentu akan mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan menghambat kinerja karyawan dalam bekerja. Namun dengan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, kondusif, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan dalam bekerja. Stres kerja dapat mengakibatkan karyawan malas bekerja dan menunda-nunda pekerjaan dikarenakan kondisi yang tidak stabil. Dan juga motivasi, motivasi berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan, motivasi yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja timbul dari adanya interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang

tinggi dari para karyawan, maka hal ini dapat dikatakan sebagai suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan kesimpulan secara parsial lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan penelitian ini lingkungan kerja, Stres kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 75,5%, dan sisanya 24,5% sehingga dinyatakan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih dipengaruhi oleh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi diluar penelitian.

SARAN

Hal yang baik seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja harap dipertahakan dan ditingkatkan untuk PTPN III (Persero) Medan, untuk stres kerja mohon diperhatikan kembali dan dapat meminimalisir stres karyawan terhadap kerjanya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan referensi yang terkait lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada karyawan PTPN III (Persero) Medan, pemakalah, ketua penyunting yang telah memberikan sumbangsih terhadap artikel yang masuk ke dewan redaksi dan kepada Negeri Medan melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M) atau Panitia Program Hibah Karya Ilmiah Mahasiswa (HAKIM) yang telah mendanai penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syaiful. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, H. Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heryana. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Seven Flower Tour Dan Travel*. Dari <http://repository.upbatam.ac.id/375/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>, diakses 20 Maret 2023.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 59-72, diakses tanggal 4 Maret 2023.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mawardi. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Lending Officer Pt. Bank Bca Tbk Kcu Kediri)*. Dari <https://repository.stiedewantara.ac.id/3626/>, diakses tanggal 15 Maret 2023.
- Oktadilah, S., & Syarifuddin. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng*. Dari <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/niaga/article/view/3735/2318>, diakses tanggal 21 Maret 2023.
- Robbins, Stephen, & Timothy. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2018). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Caps.